BAROMÈTRE DE LA CHARTE DIVERSITÉ

Occurrence pour Les entreprises pour la Cité

22 Décembre 2021

Pierre Chavonnet
Margaux Le Diberder

Sommaire

Méthodologie	3
Profil	6
S’engager	9
Sensibiliser / Former	15
Objectiver ses pratiques RH	31
Refléter la diversité de la société	42
Piloter, évaluer et faire connaître ses actions	57
Pour conclure sur la charte diversité	66

MÉTHODOLOGIE

Contexte et objectifs de l’étude

Baromètre de la Charte Diversité

Mesurer l’amélioration de l’impact de la Charte sur les politiques de ses signataires depuis 2019.

Les résultats de l’enquête feront l’objet d’un rapport qui constituera un objet de communication en lui-même sur l’impact de la Charte.

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Méthodologie

- Questionnaire auto-administré en ligne.
- A l'attention des signataires de la Charte Diversité :
  - **705 organisations répondantes** sur 4444 signataires de la charte diversité ; **taux de participation des signataires : 16%**
  - 705 organisations répondantes sur 1300 contacts signataires valides ; **taux de réponse des destinataires : 54%**
- Marge d'erreur = 2,5 pts à 3,4 pts
- Recueil de données du 30 août au 22 novembre 2021 inclus
- Tris croisés significatifs

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PROFIL

Profil des 705 organisations répondantes

Régions

Île-de-France : **50%**

Auvergne-Rhône-Alpes : **8%**

Provence-Alpes-Côte d'Azur : **8%**

Grand Est : **7%**

Nouvelle-Aquitaine : **7%**

Pays de la Loire : **4%**

Occitanie : **4%**

Hauts-de-France : **3%**

Centre-Val de Loire : **2%**

Bretagne : **2%**

Normandie : **2%**

Bourgogne-Franche-Comté : **2%**

Outre-mer : **1%**

Non renseigné : **1%**

Taille

1 à 9 salariés : **24%**

10 à 49 salariés : **25%**

50 à 249 salariés : **24%**

250 à 499 salariés : **8%**

500 à 1999 salariés : **10%**

2000 salariés et plus : **9%**

Secteur d'activité

Services : **67%**

Industries : **6%**

Public : **3%**

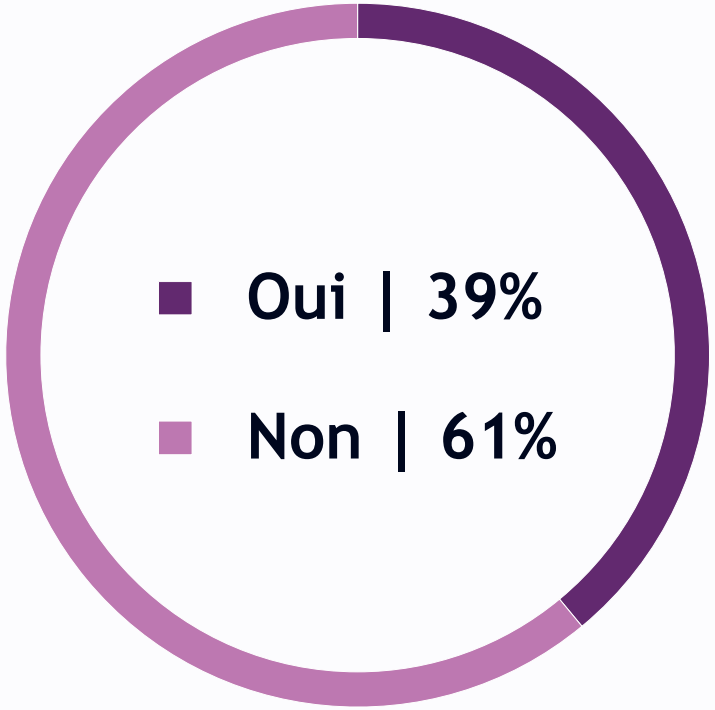
Autres : **24%**

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Profil des 705 organisations répondantes

Organisation appartenant à un groupe ?



Année de signature de la Charte de la diversité :

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

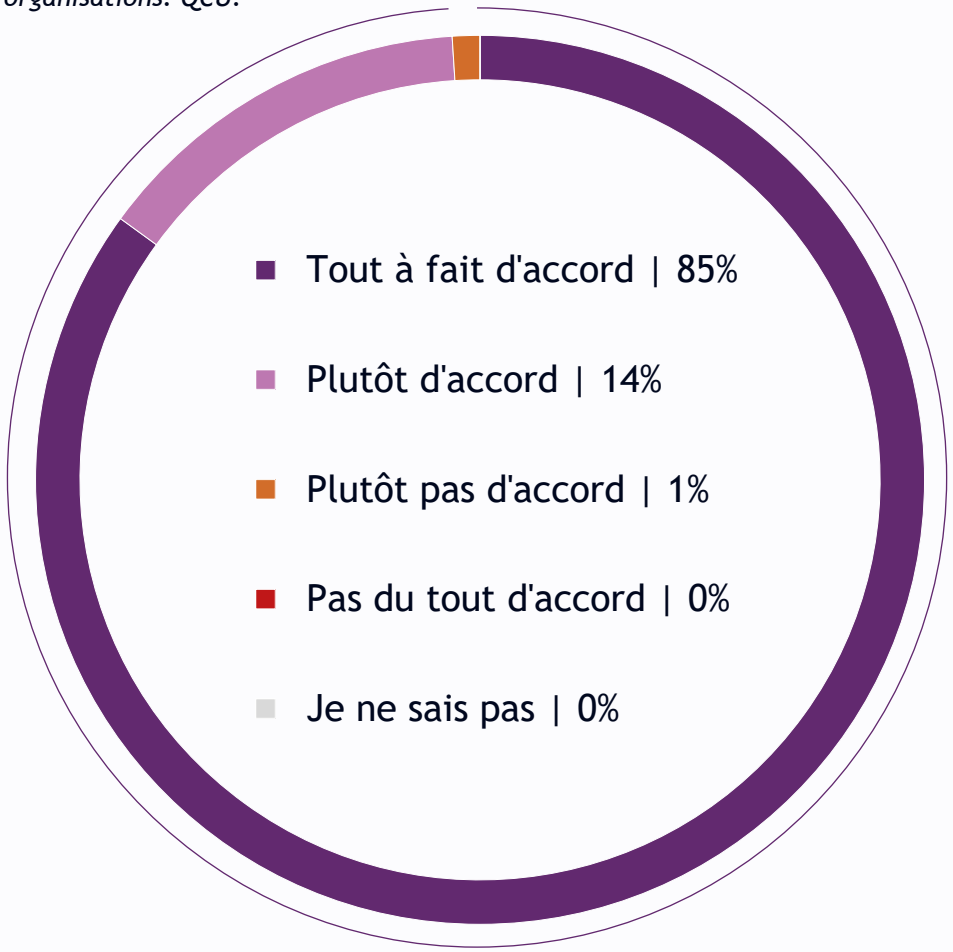
S’ENGAGER

1

La prise en compte de la question des discriminations et de la diversité progresse dans les organisations

Q6. La question des discriminations et de la diversité est-elle considérée comme importante dans votre organisation ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



99% des répondants déclarent que la question des discriminations et de la diversité est considérée comme importante dans leur organisation,

85% la considèrent même « **très importante** » contre 55% en 2019 ;
les TPE sont 94% en 2021 à considérer la question comme « très importante »

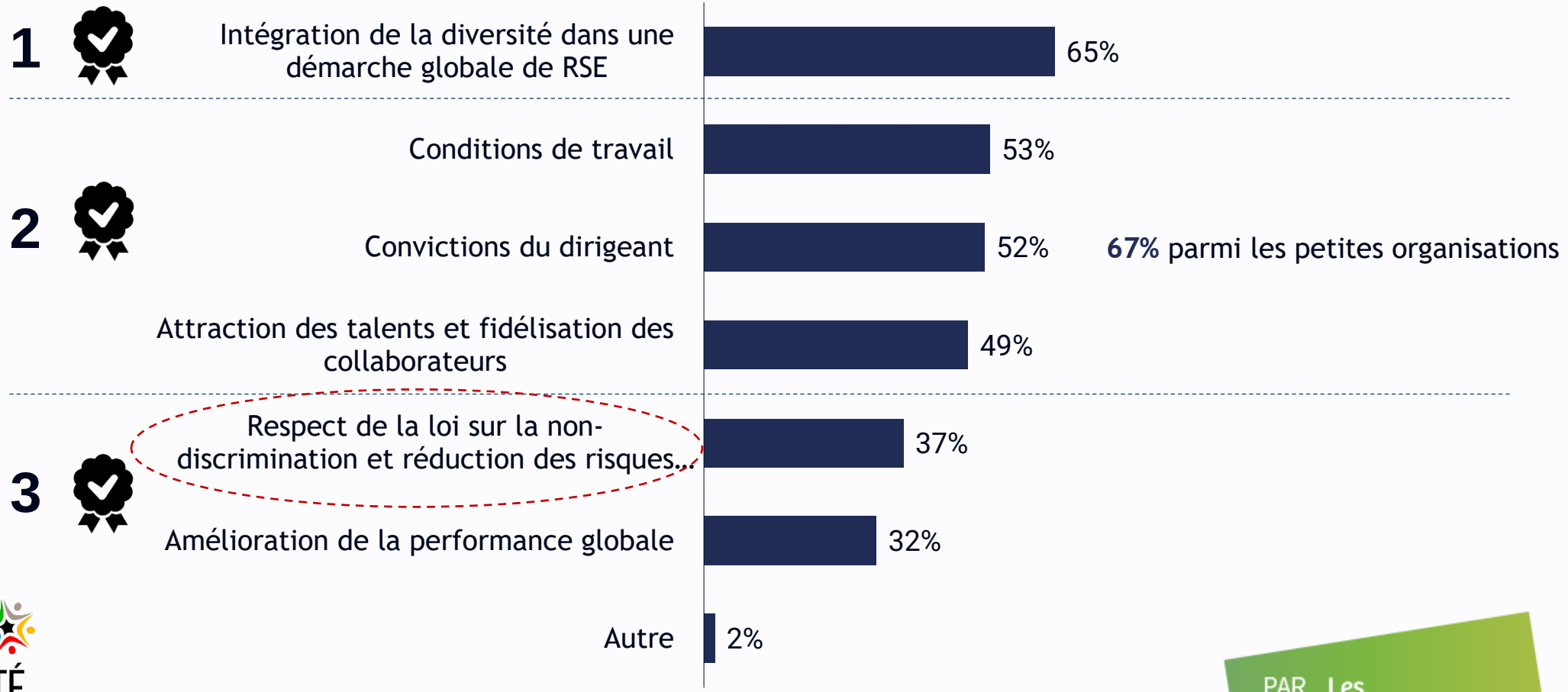
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Les principales raisons de l'engagement des organisations dans la diversité

Q7. Aujourd'hui, quelles sont les trois principales raisons de l'engagement de votre organisation dans la diversité ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCM. **2039** réponses. 3 réponses maximum.*



CHARTE DE LA DIVERSITÉ

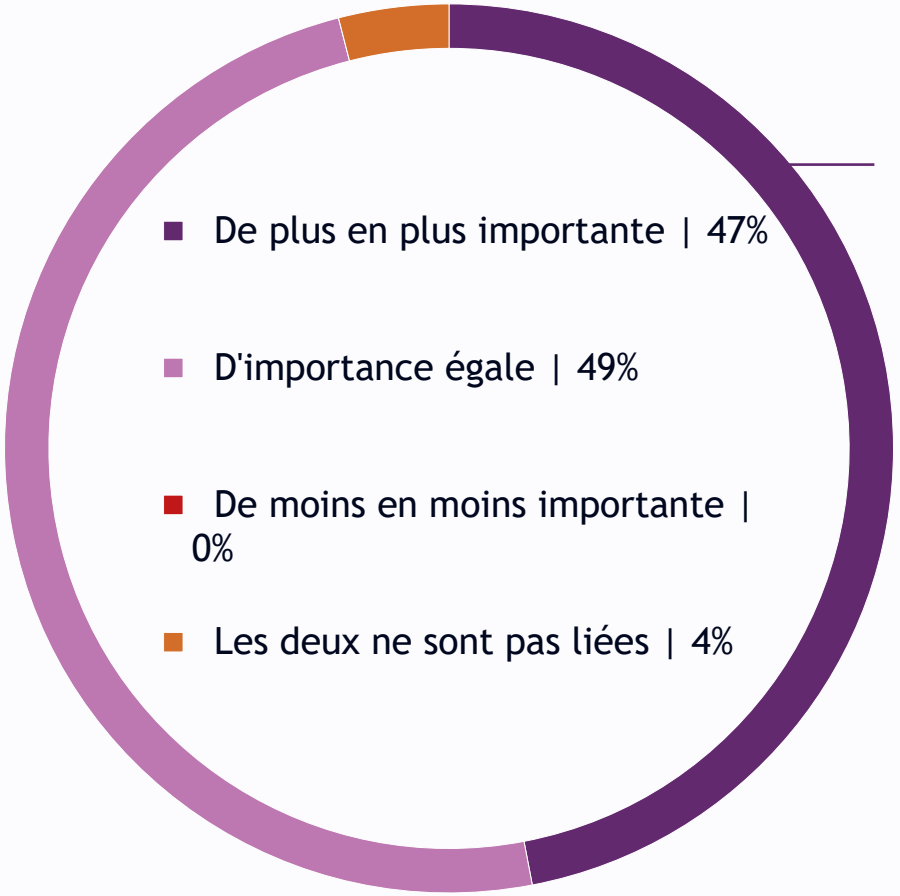
PAR Les entreprises pour la Cité

Près de la moitié des répondants déclarent que la politique diversité prend de plus en plus d'importance dans la politique RSE de leur organisation

Q9. Quelle place la politique diversité prend-elle dans la politique RSE de votre organisation ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*

Seulement 4% des organisations répondantes déclarent que la politique RSE et la politique diversité ne sont pas liées dans leur organisation



59% parmi les orga appartenant à un groupe
62% parmi les grandes orga

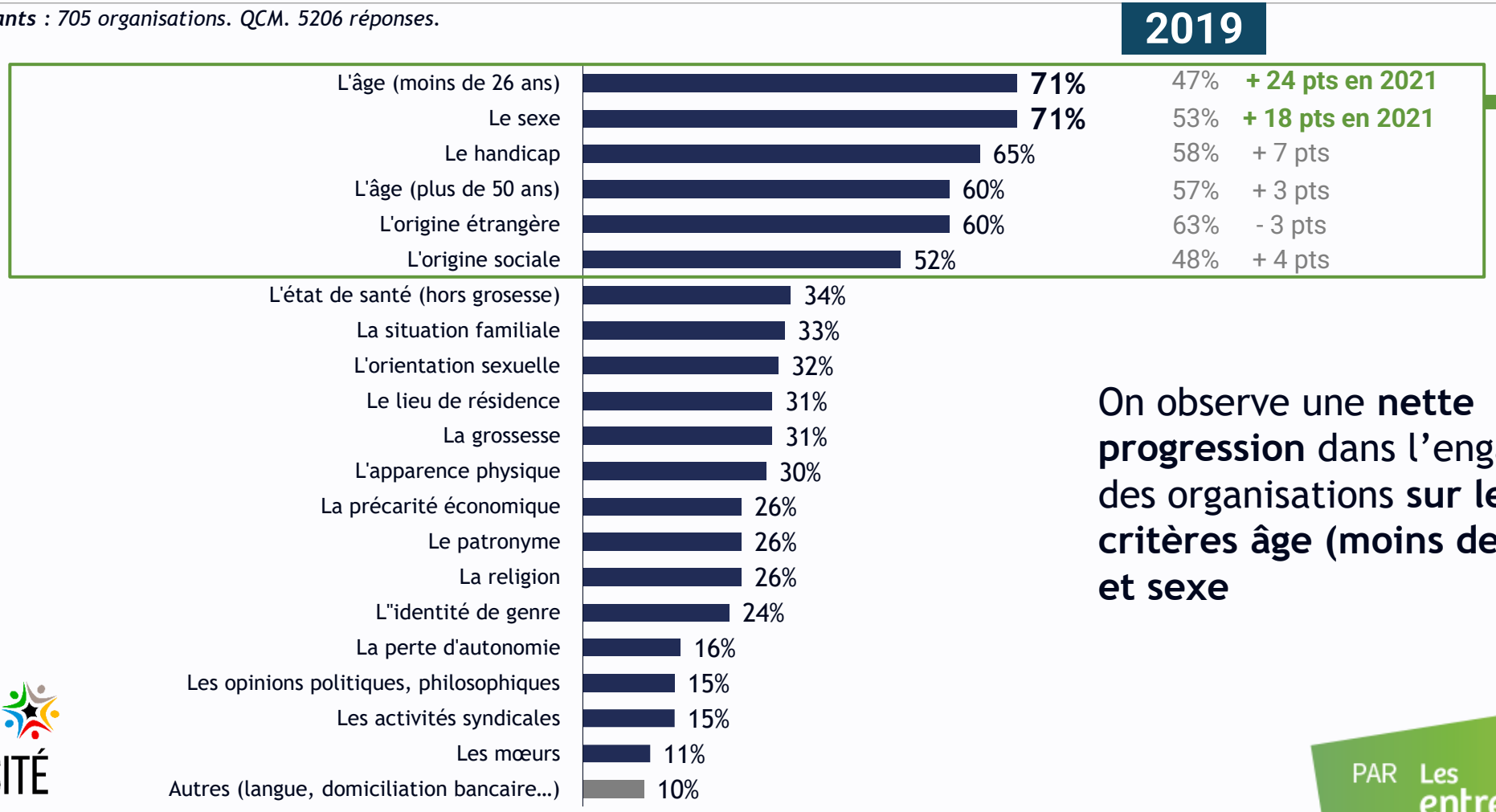
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

L'âge (Jeunes et Seniors), le sexe, le handicap, l'origine étrangère et l'origine sociale restent les critères pour lesquels les organisations s'engagent le plus

Q10. Par rapport aux critères de diversité définis par la loi, quels sont ceux pour lesquels votre organisation s'engage concrètement aujourd'hui ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCM. 5206 réponses.*



On observe une **nette progression** dans l'engagement des organisations **sur les critères âge (moins de 26 ans) et sexe**

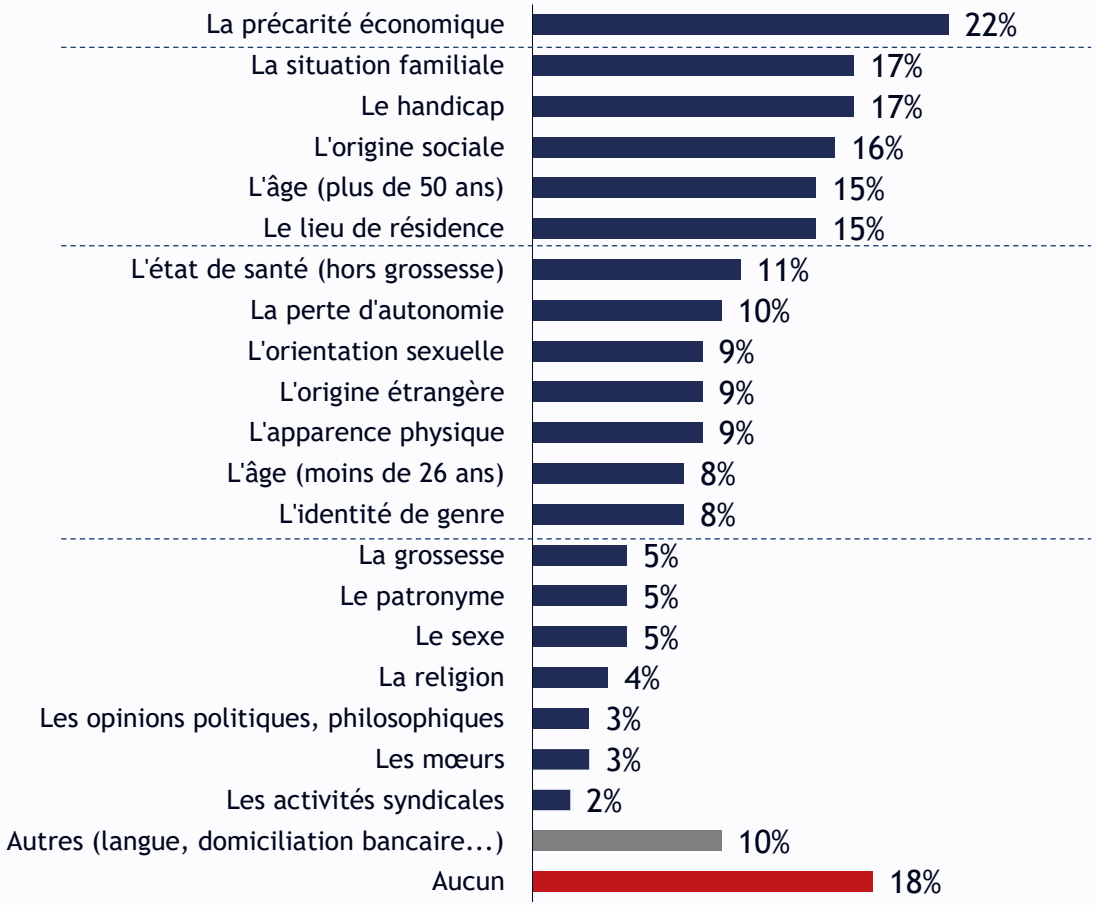
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Les principaux critères pour lesquels les organisations souhaitent s'engager à l'avenir : la précarité économique en tête

Q11. Parmi les critères non adressés aujourd'hui, quels sont les trois critères pour lesquels votre organisation souhaite s'engager à l'avenir ?

***Base répondants** : variable, les critères adressés en Q10 n'apparaissent pas. QCM. 1541 réponses.*



Les critères déjà adressés par les organisations répondantes ont été exclus.

Parmi les critères non adressés en 2021, c'est la précarité économique qui revient le plus souvent comme souhait d'engagement.

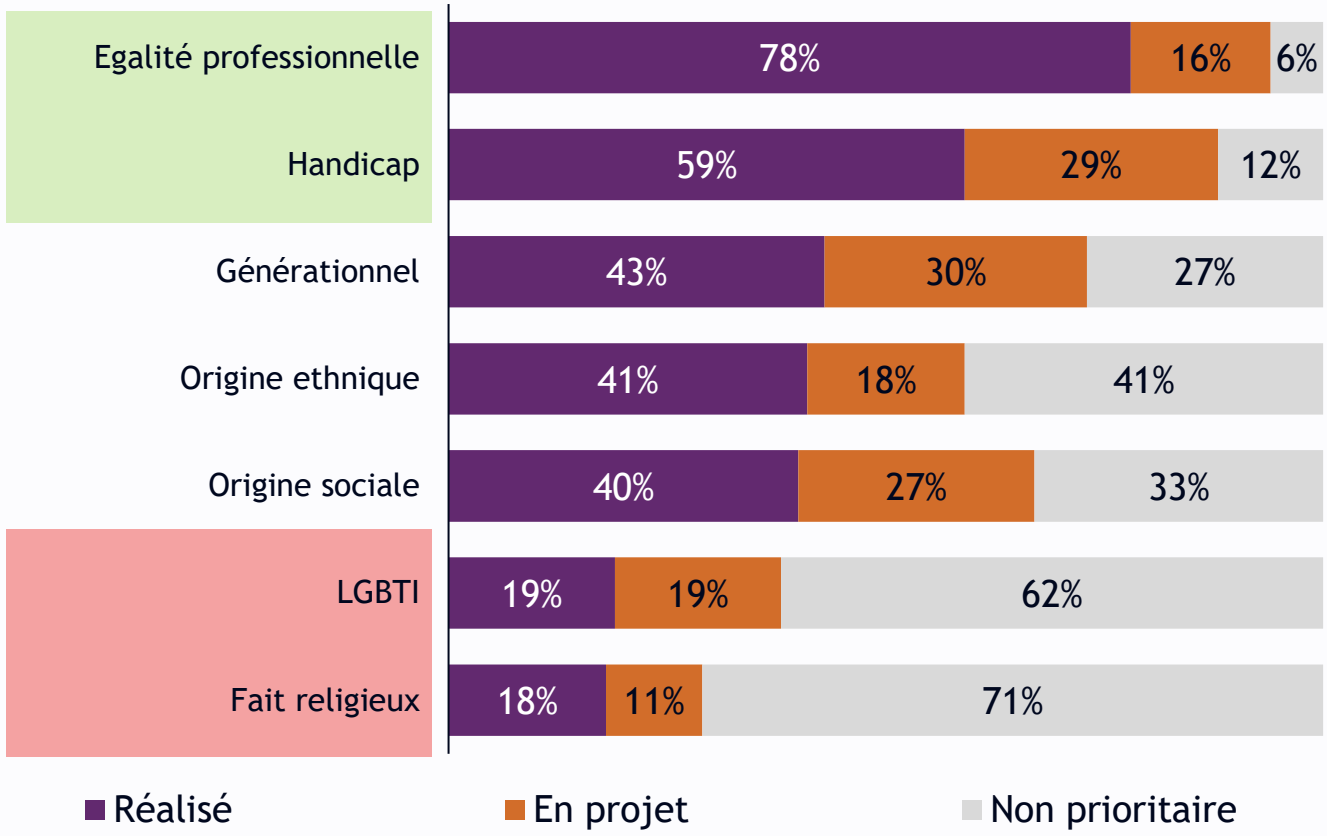
SENSIBILISER
FORMER

2

L'égalité professionnelle et le handicap sont les deux principales thématiques pour lesquelles les organisations ont réalisé des actions de sensibilisation [1/2]

Q12-18. Pour chacune des thématiques suivantes, veuillez indiquer si des actions de sensibilisation (réalisé, en projet, non prioritaire) ont été mises en place dans votre organisation :

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



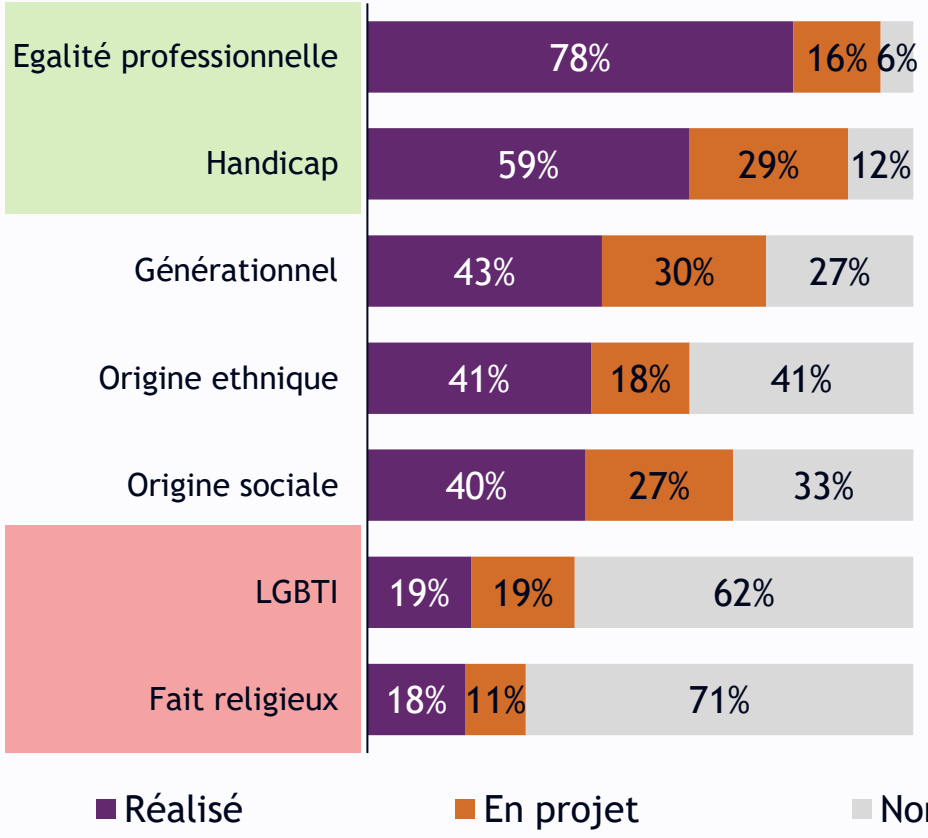
Les grandes organisations, et organisations appartenant à un groupe, ont davantage tendance à s'engager pour les thématiques égalité professionnelle et handicap.

Les TPE ont davantage tendance à s'engager pour l'ensemble des autres thématiques (générationnel, origine ethnique, origine sociale, LGBTI, fait religieux).

L'égalité professionnelle et le handicap sont les deux principales thématiques pour lesquelles les organisations ont réalisé des actions de sensibilisation [2/2]

Q12-18. Pour chacune des thématiques suivantes, veuillez indiquer si des actions de sensibilisation (réalisé, en projet, non prioritaire) ont été mises en place dans votre organisation :

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



Tris croisés « réalisé »

82% (+4 pts): orga appartenant à un groupe
89% (+11 pts) : orga 250 à 499 salariés
89% (+11 pts) orga + de 2000 salariés

69% (+10 pts) : orga appartenant à un groupe
76% (+ 17 pts) : orga 500 à 1999
91% (+ 32 pts) : orga + de 2000 salariés

61% (+18 pts) : TPE

55% (+13 pts) : TPE
48% (+ 7 pts): orga de 50 à 499 salariés

58% (18 pts) : TPE

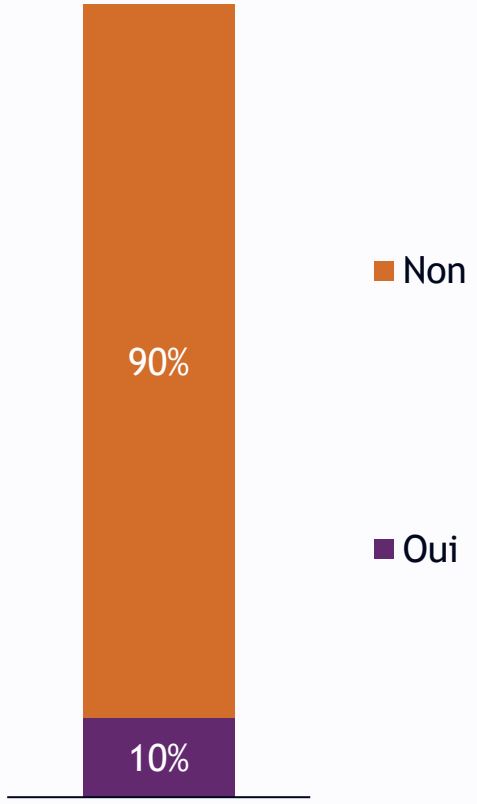
27% (+8 pts) : TPE
32% (+ 13 pts) : orga + de 2000 salariés

28% (+ 10 pts) : TPE

Autre thématique abordée ou prévue dans les actions de sensibilisation

Q19. Votre organisation a-t-elle abordé ou projette-t-elle une autre thématique dans ses actions de sensibilisation ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



Q20. Merci de préciser laquelle :

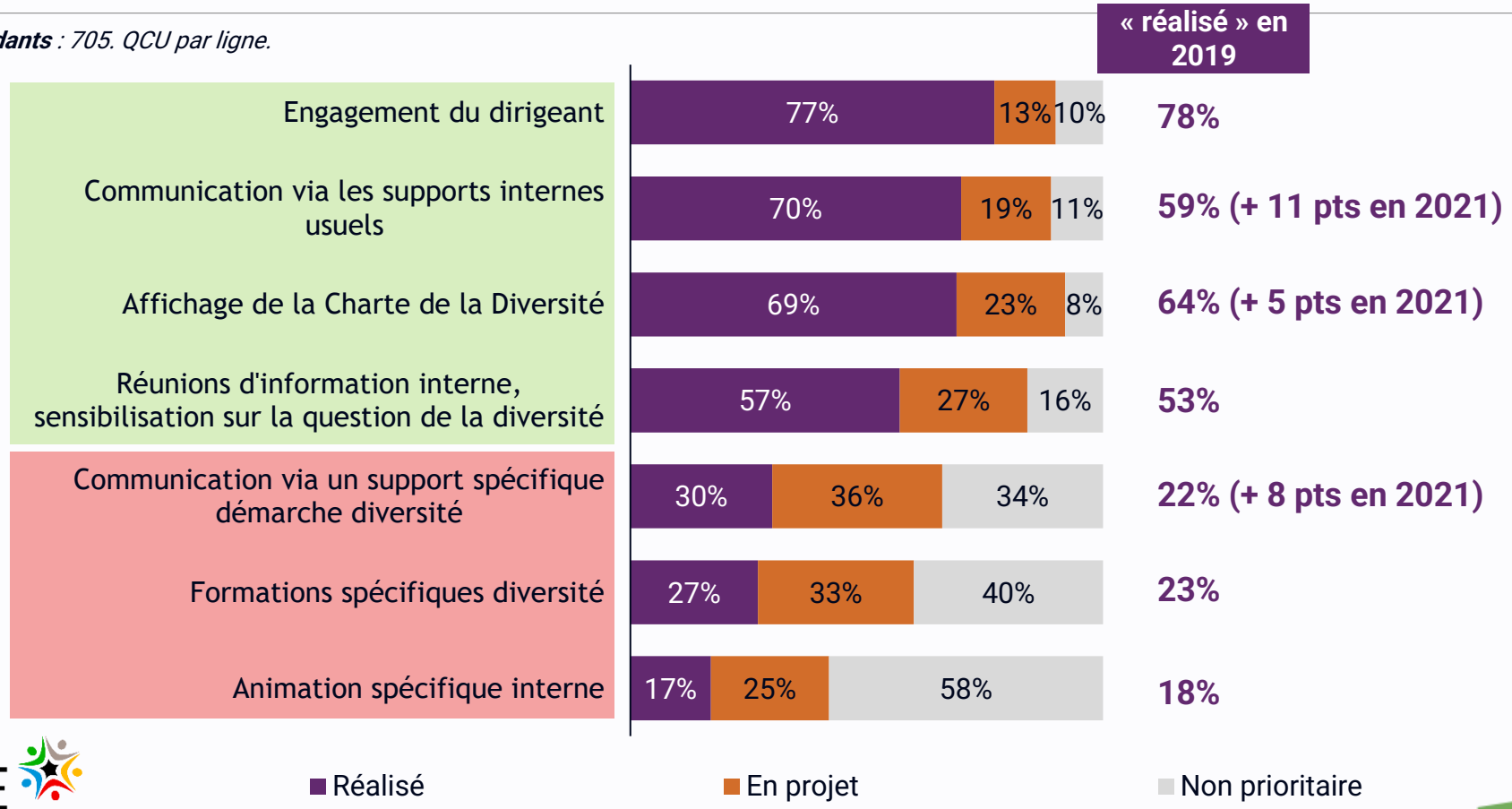
***Base répondants** : 88. « oui » à Q19. Question ouverte.*

Voir verbatims

Les principales actions de sensibilisation en projet ou réalisées pour l'ensemble des collaborateurs sont : engagement du dirigeant, com interne, affichage de la charte et sensibilisation en interne [1/2]

Q21-27. Dans votre organisation, quelles actions de sensibilisation ont été mises en place ou sont en projet pour l'ensemble des collaborateurs ?

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*

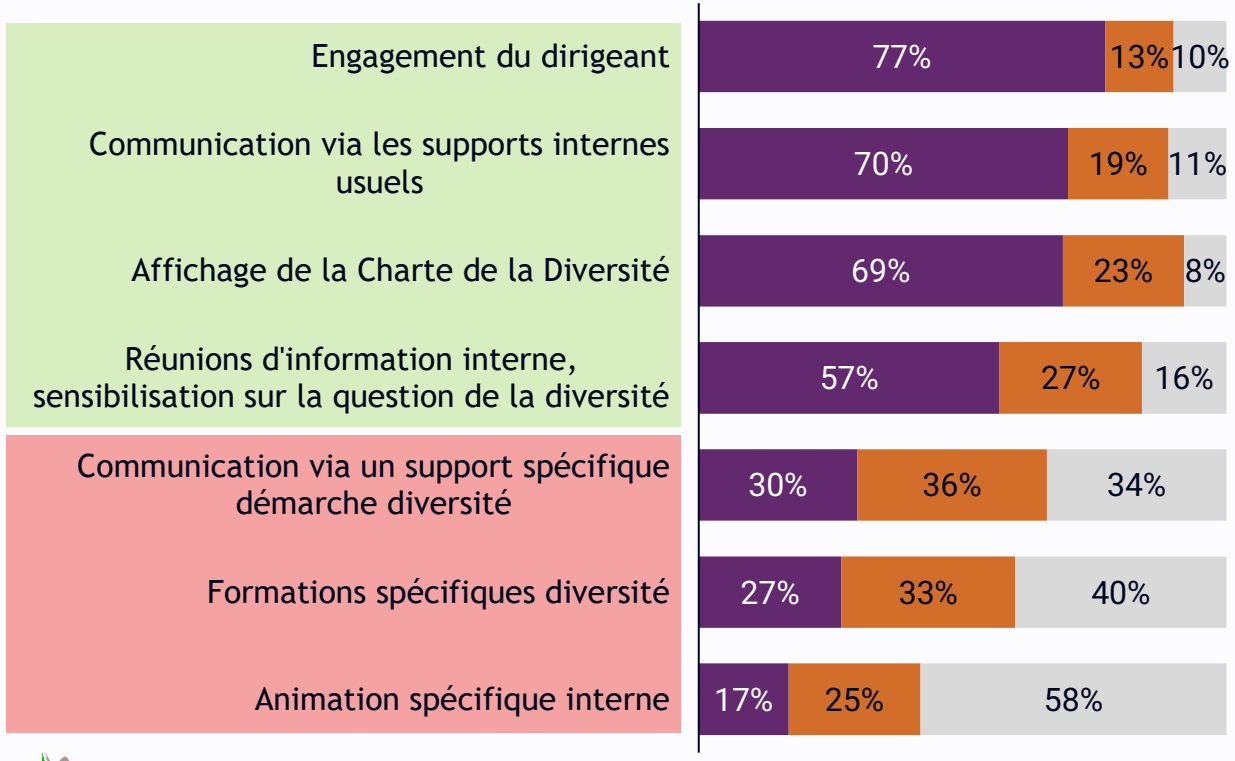


On observe une progression dans la communication via les supports depuis 2019.

Les principales actions de sensibilisation en projet ou réalisées pour l'ensemble des collaborateurs sont : engagement du dirigeant, com interne, affichage de la charte et sensibilisation en interne [2/2]

Q21-27. Dans votre organisation, quelles actions de sensibilisation ont été mises en place ou sont en projet pour l'ensemble des collaborateurs ?

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



Tris croisés « réalisé »

85% (+ 8 pts) : TPE

78% (+ 8 pts) : orga appartenant à un groupe

65% (+ 8 pts): TPE

38% (+ 8 pts) : orga appartenant à un groupe

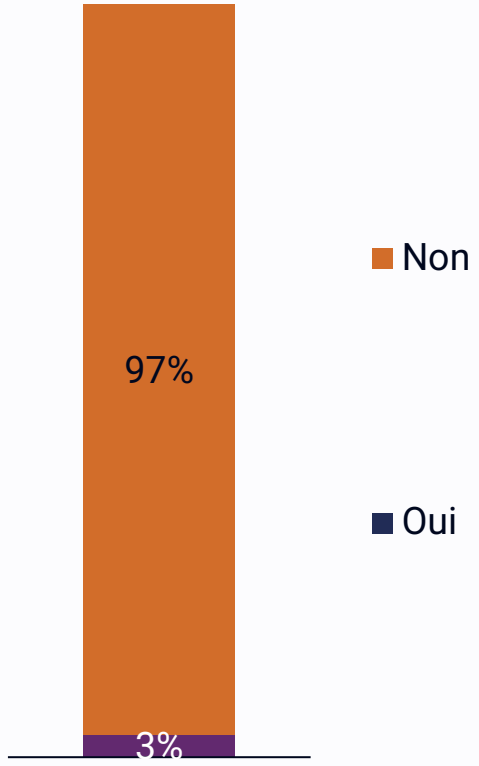
38% (+ 11 pts) : orga appartenant à un groupe
65% (+ 38 pts) : orga + 2000 salariés

23% (+ 6 pts) : orga appartenant à un groupe
47% (+ 30 pts) : orga + 2000 salariés

Autres actions de sensibilisation réalisées ou prévues

Q28. Votre organisation a-t-elle réalisé ou projette-t-elle une autre action de sensibilisation pour l'ensemble des collaborateurs ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



Q29. Merci de préciser laquelle :

***Base répondants** : 134. « oui » à Q28. Question ouverte.*

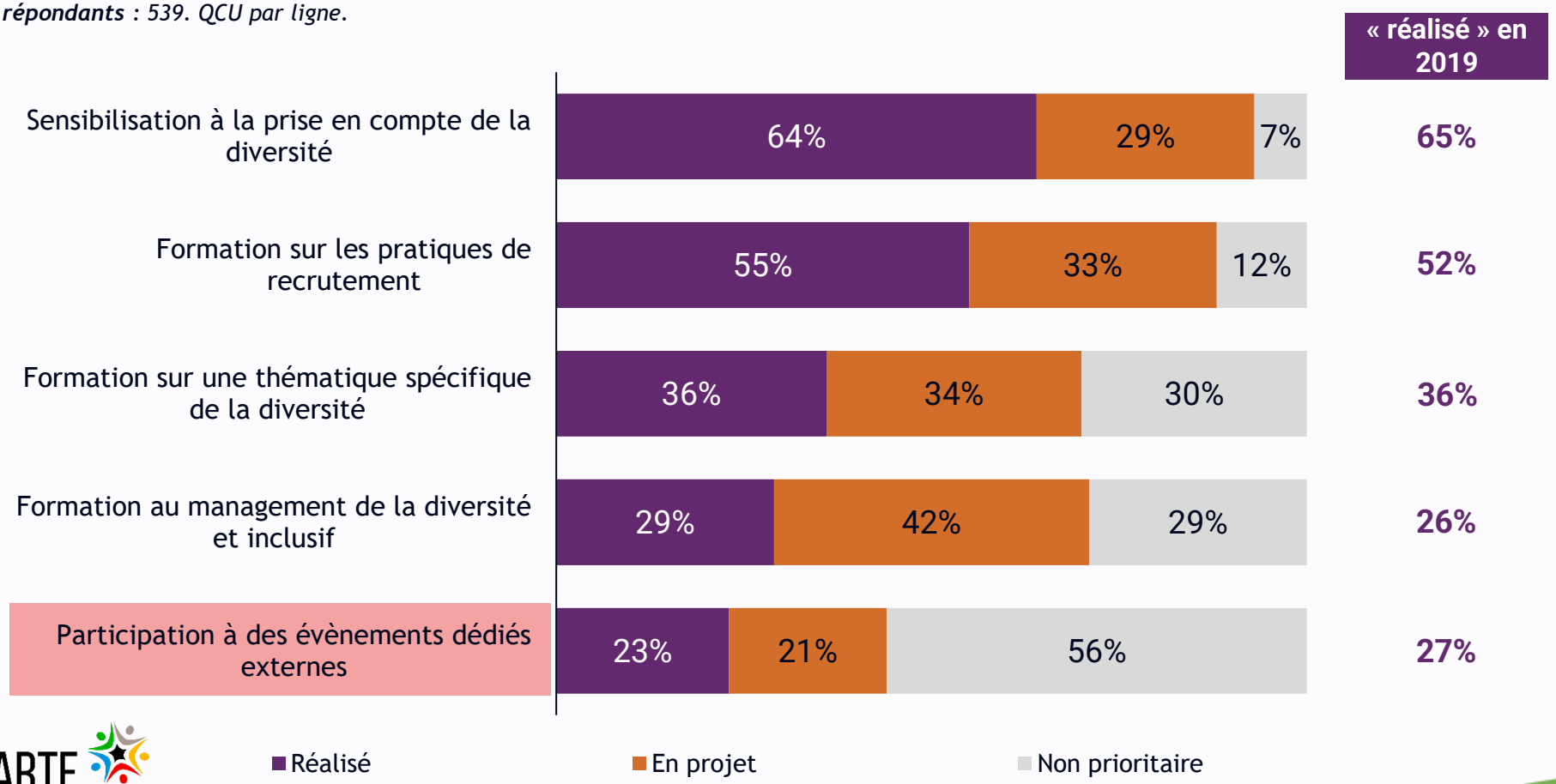
24 réponses :

- « E-learning », « Point annuel lors des entretiens […] », « Formation digitale », « Webinars, semaine du handicap... », « Partenariat avec des associations […] », « Référent sur les démarches RSE », « webinaires et e-learning », « Webinar de sensibilisation », « Forum », « Discours permanent », « Réalisation de vidéos par nos collaborateurs […] », « Webinar handicap », « Application Stop Sexisme, vidéo de sensibilisations », « Investissement associatif », « Certificat d'inclusivité en cours de déploiement », « Intégration de personnes porteuses d'un handicap », « Vidéos de témoignages de collaborateurs », « Déploiement d'un jeu sur le vivre-ensemble au travail », « Sponsor du Sommet de l'inclusion Economique », « Mise en place de conférences », « Questionnaire auprès du personnel », « Webinars, enquêtes… », « Conférences ».

Les principales actions de sensibilisation en projet ou réalisées pour les managers sont : la sensibilisation à la diversité et la formation liée au recrutement [1/2]

Q30-34. Dans votre organisation, quelles actions de sensibilisation ont été mises en place ou sont en projet pour les managers ?

***Base répondants** : 539. QCU par ligne.*



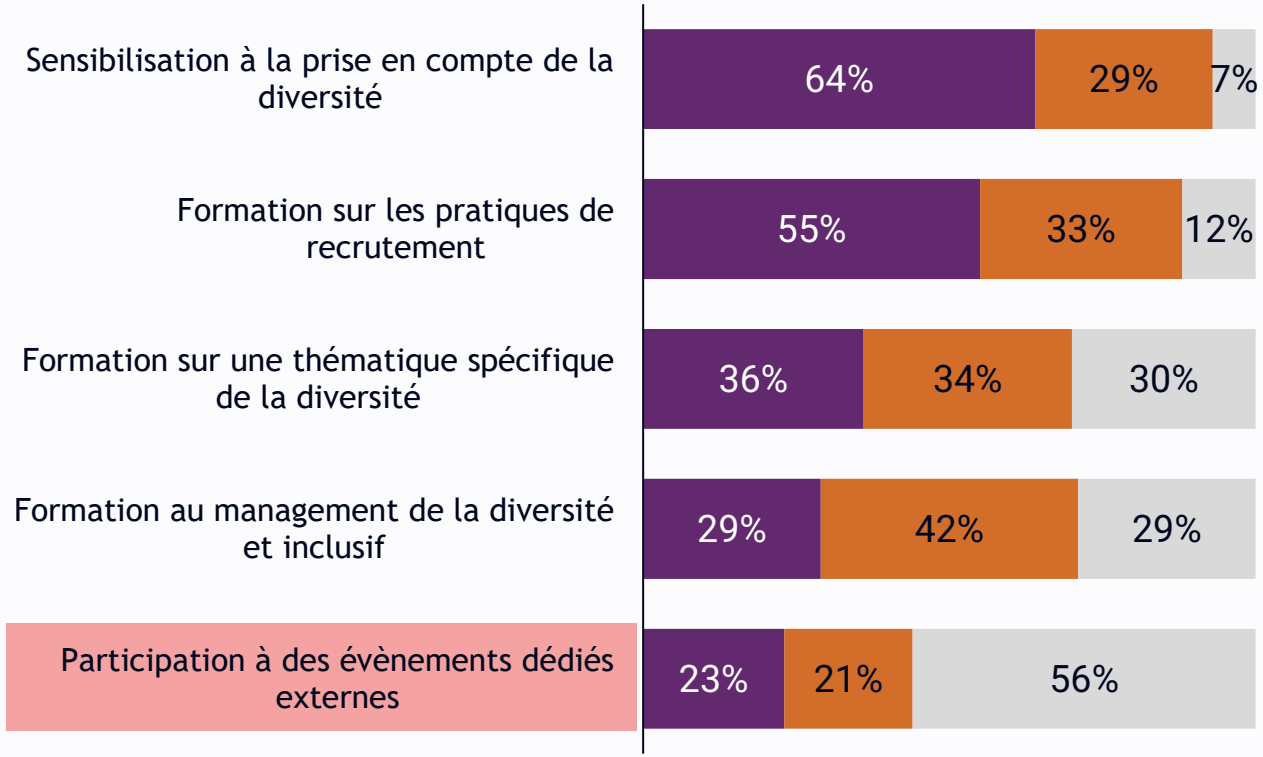
On n'observe pas de progression significative dans les actions réalisées pour les managers depuis 2019.

Les très grandes organisations ont réalisé davantage d'actions pour les managers.

Les principales actions de sensibilisation en projet ou réalisées pour les managers sont : la sensibilisation à la diversité et la formation liée au recrutement [2/2]

Q30-34. Dans votre organisation, quelles actions de sensibilisation ont été mises en place ou sont en projet pour les managers ?

***Base répondants** : 539. QCU par ligne.*



Tris croisés « réalisé »

79% (+ 15 pts) : orga + 2000 salariés

80% (+ 25 pts) : orga + 2000 salariés

47% (+11 pts) : orga appartenant à un groupe
76% (+ 40 pts) : orga + 2000 salariés

52% (+ 23 pts) : orga + 2000 salariés

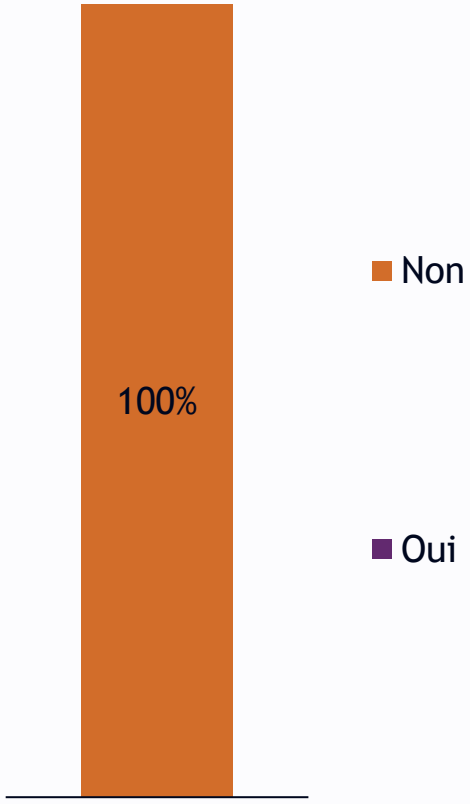
46% (+ 23 pts) : orga + 2000 salariés

■ Réalisé ■ En projet ■ Non prioritaire

Autres actions de sensibilisation à destination des managers

Q35. Votre organisation a-t-elle réalisé ou projette-t-elle une autre action de sensibilisation pour les managers ?

***Base répondants** : 539 organisations. QCU.*



Q36. Merci de préciser laquelle :

***Base répondants** : 84. « oui » à Q35. Question ouverte.*

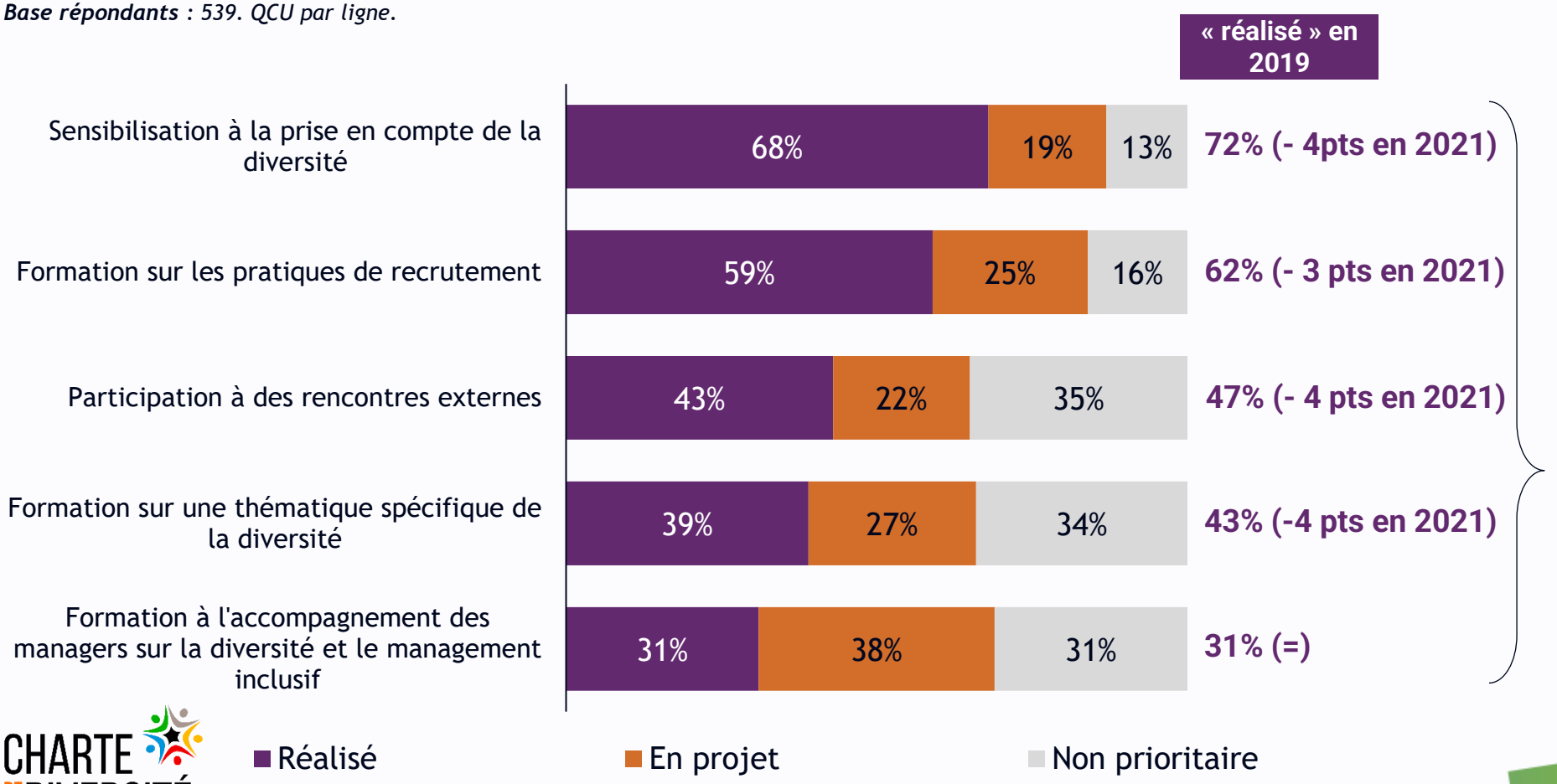
Voir verbatims

A noter que les 84 réponses semblent entrer dans le cadre des actions proposées plus haut : participation à des rencontres externes, sensibilisation, formation spécifique, formation recrutement, formation des managers, mis à part le mentorat (1 occurrence).

Les principales actions de sensibilisation en projet ou réalisées pour les équipes RH sont également : la sensibilisation à la diversité et la formation liée au recrutement [1/2]

Q37-41. Dans votre organisation, quelles actions de sensibilisation ont été mises en place ou sont en projet pour les équipes RH ?

***Base répondants** : 539. QCU par ligne.*



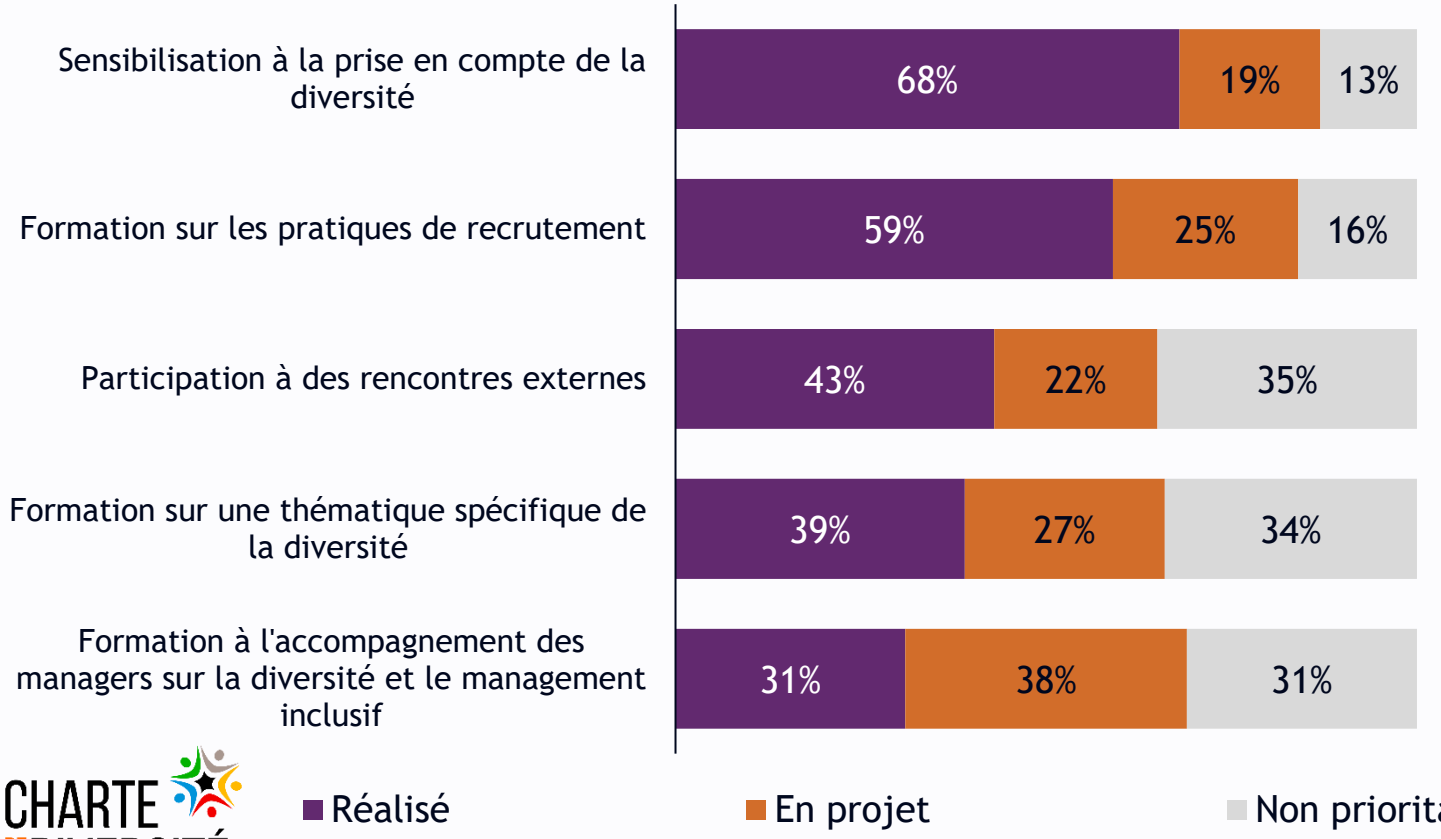
Les très grandes organisations, ainsi que celles appartenant à un groupe, ont réalisé davantage d'actions pour les équipes RH.

Signal faible : des chiffres en légère baisse ou en stagnation depuis 2019

Les principales actions de sensibilisation en projet ou réalisées pour les équipes RH sont également : la sensibilisation à la diversité et la formation liée au recrutement [2/2]

Q37-41. Dans votre organisation, quelles actions de sensibilisation ont été mises en place ou sont en projet pour les équipes RH ?

***Base répondants** : 539. QCU par ligne.*



Tris croisés action « réalisé »

74% (+6 pts) : orga appartenant à un groupe
83% (+15 pts) : grandes organisations

66% (+7 pts) : orga appartenant à un groupe
74% (+5 pts) : orga 500 à 1999 salariés
82% (+23 pts) : orga + 2000 salariés

49% (+6 pts) : orga appartenant à un groupe

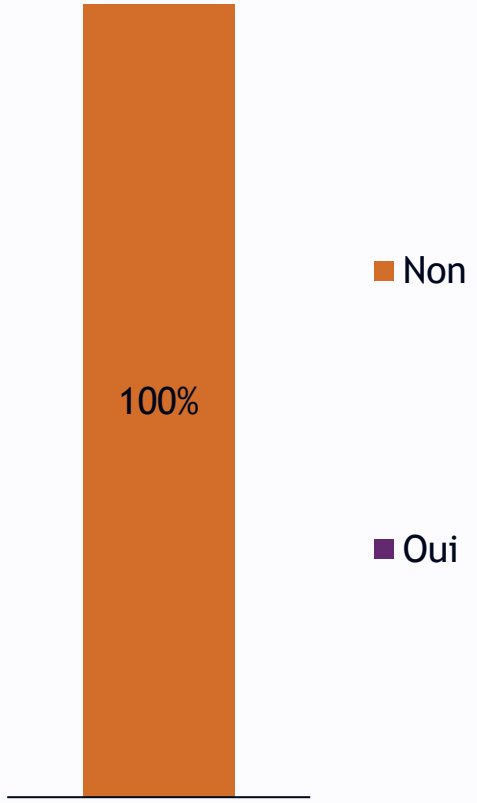
54% (+15 pts) : orga appartenant à un groupe
89% (+50 pts) : orga + 2000 salariés

37% (+6 pts) : orga appartenant à un groupe
52% (+21 pts) : orga + 2000 salariés

Autres actions de sensibilisation pour les équipes RH

Q42. Votre organisation a-t-elle réalisé ou projette-t-elle une autre action de sensibilisation pour les équipes RH ?

***Base répondants** : 539 organisations. QCU.*



Q43. Merci de préciser laquelle :

***Base répondants** : **38**. « oui » à Q42. Question ouverte.*

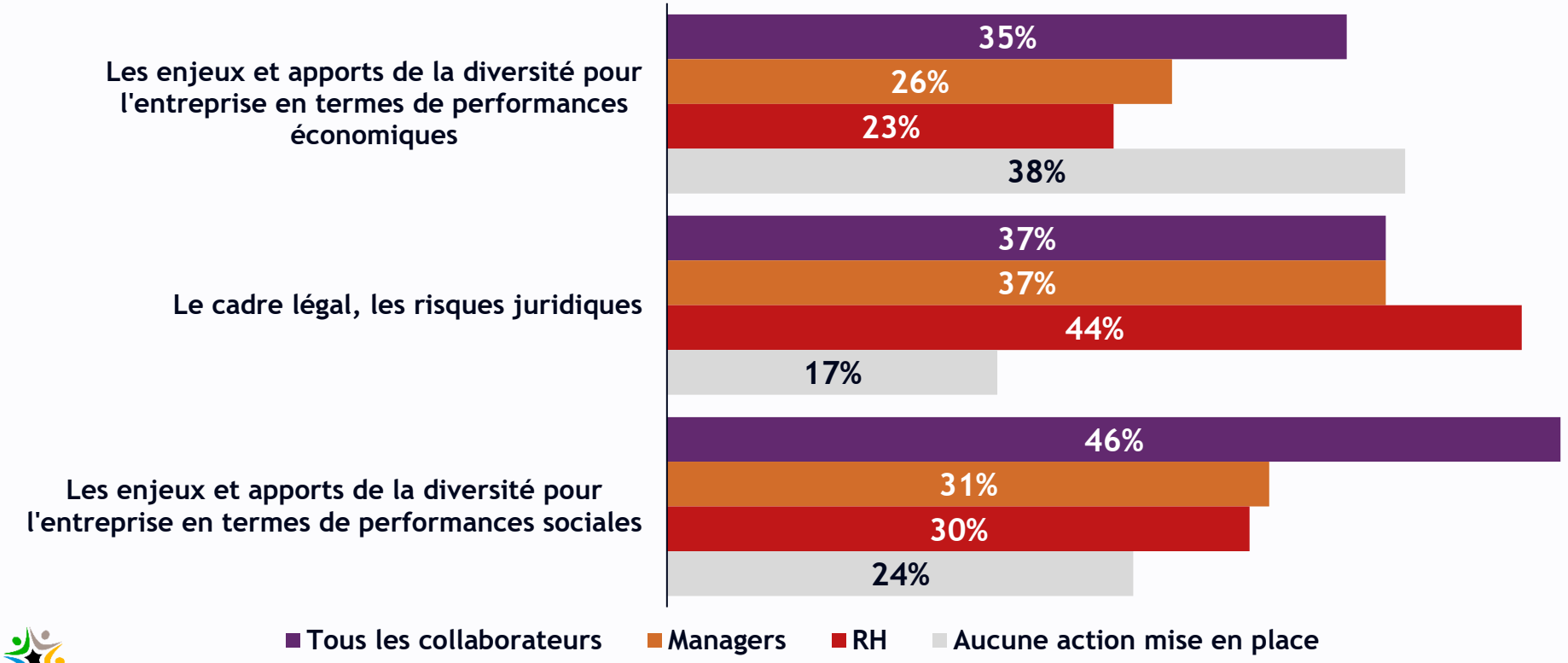
Voir verbatims

A noter que les 38 réponses semblent correspondre au cadre des actions proposées plus haut : participation à des rencontres externes, sensibilisation, formation spécifique, formation recrutement, formation des managers, mis à part le mentorat (1 occurrence).

Les actions de sensibilisation en place par thème et par public

Q44-46. Concernant les actions de sensibilisation déjà en place dans votre organisation, quels thèmes ont été abordés et pour quels publics ?

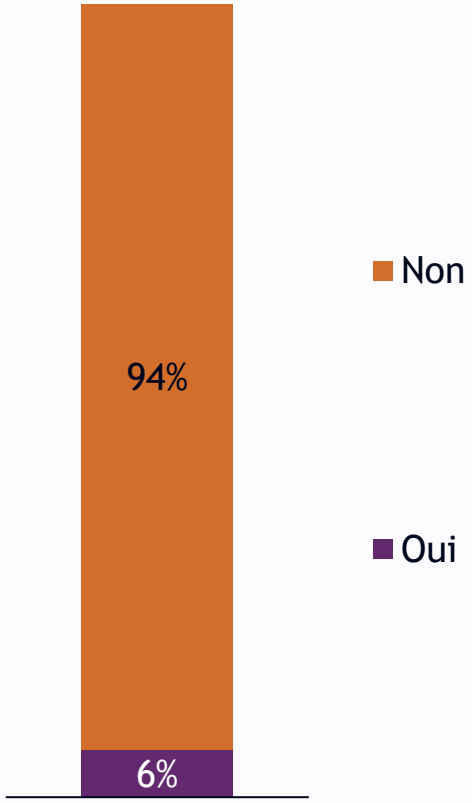
***Base répondants** : 705. QCM par ligne.*



Autres thèmes majeurs dans ces actions de sensibilisation

Q47. Votre organisation a-t-elle abordé un autre thème majeur dans ses actions de sensibilisation ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



Q48. Merci de préciser laquelle :

***Base répondants** : 37. « oui » à Q47. Question ouverte.*

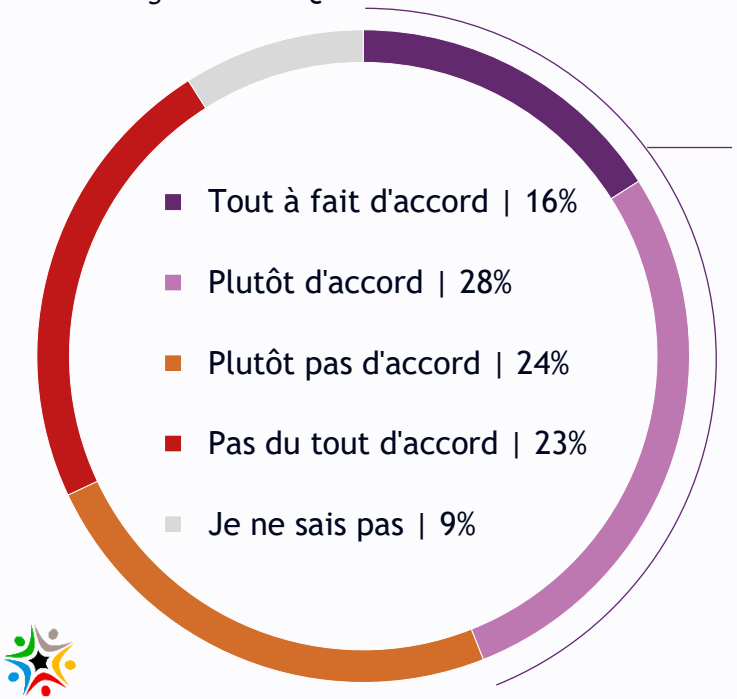
Voir verbatims

A noter que les 37 réponses semblent entrer dans le cadre des thèmes majeurs proposées plus haut :
Le cadre légal, les risques juridiques
Les enjeux et apports de la diversité pour l'organisation en termes de performance sociale
Les enjeux et apports de la diversité pour l'organisation en termes de performance économique

Focus écriture inclusive : un enjeu « important » pour 44% des organisations signataires, 2/3 d'entre elles la pratiquent au moins en partie

Q49. Certaines organisations adoptent désormais l'écriture inclusive, qui consiste notamment à rééquilibrer la place du féminin et du masculin dans le discours. Dans votre organisation, diriez-vous que l'écriture inclusive est un enjeu important en matière de communication et de promotion de la diversité ?

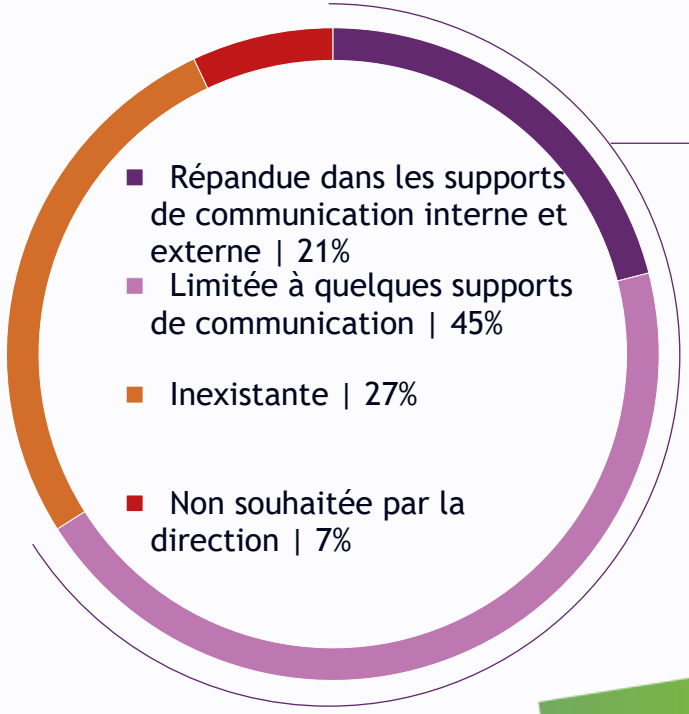
***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



L'écriture inclusive est un enjeu **important pour 44% des organisations**

Q50. Aujourd'hui, la pratique de l'écriture inclusive dans votre organisation est :

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



2/3 organisations pratiquent au moins en partie l'écriture inclusive

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

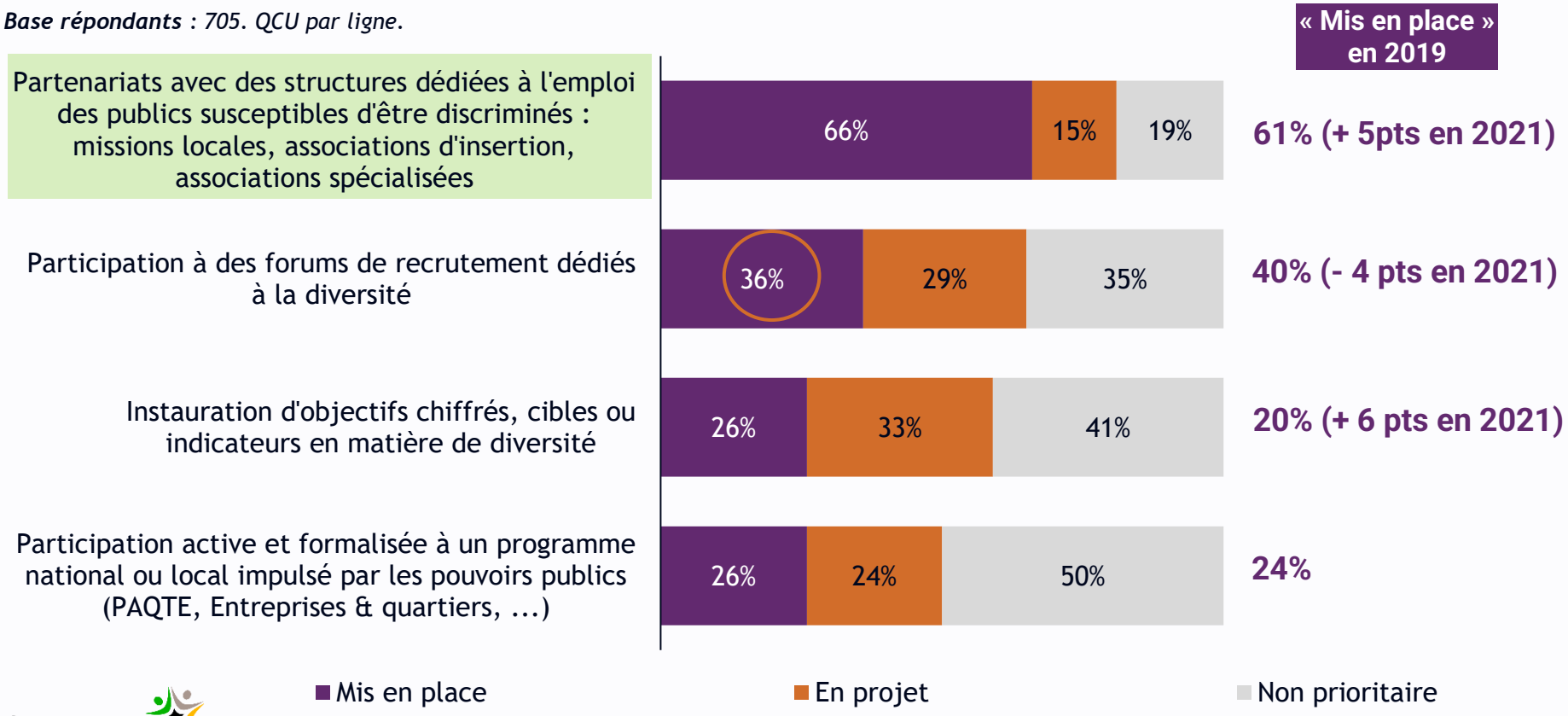
OBJECTIVER SES PRATIQUES RH

3

En matière de sourcing dans le cadre du recrutement, des partenariats avec des structures dédiées à l'emploi des publics susceptibles d'être discriminés ont été mis en place dans 2/3 des organisations [1/2]

Q51-54. En matière de **sourcing** dans le cadre du recrutement, quelles actions concrètes ont été mises en place ou sont en projet pour favoriser l'égalité des chances ?

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



On n'observe pas de progression majeure en matière de sourcing depuis 2019.

Les organisations appartenant à un groupe ainsi que les grandes organisations ont davantage tendance à avoir mis en place des actions pour le sourcing.

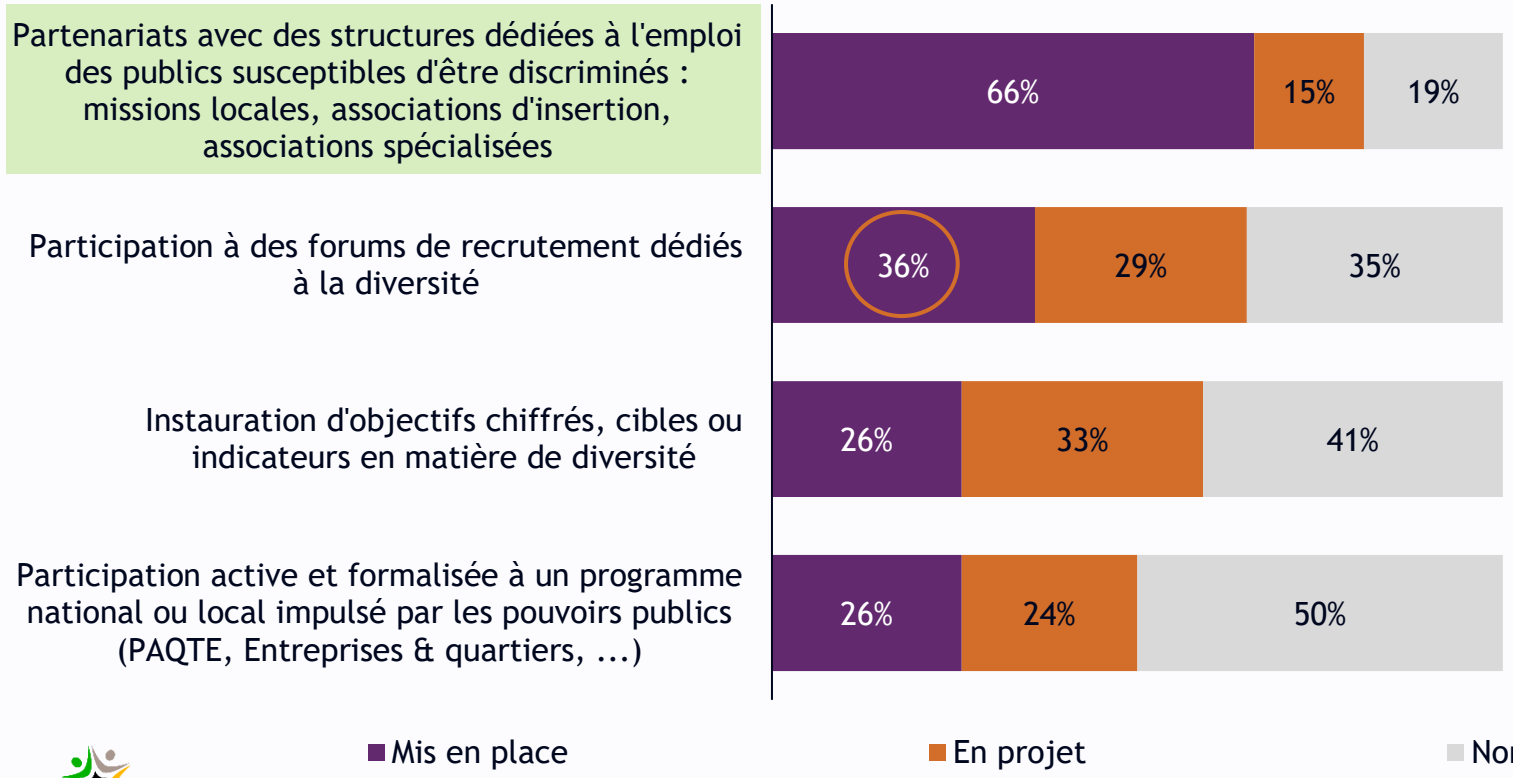
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

En matière de sourcing dans le cadre du recrutement, des partenariats avec des structures dédiées à l'emploi des publics susceptibles d'être discriminés ont été mis en place dans 2/3 des organisations [2/2]

Q51-54. En matière de **sourcing** dans le cadre du recrutement, quelles actions concrètes ont été mises en place ou sont en projet pour favoriser l'égalité des chances ?

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



Tris croisés « mis en place »

76% (+10 pts) : orga appartenant à un groupe
89% (+23 pts): orga 500 à 1999
86% (+20 pts) : orga + 2000 salariés

48% (+12 pts) : orga appartenant à un groupe
80% (+44 pts) : orga + 2000 salariés

38% (+12 pts) : orga appartenant à un groupe
43% (+ 17 pts) : orga 500 à 1999
71% (+ 45 pts) : orga + 2000 salariés

34% (+8 pts) : orga appartenant à un groupe
36% (+10 pts) : orga 500 à 1999
56% (+30 pts) : orga + 2000 salariés

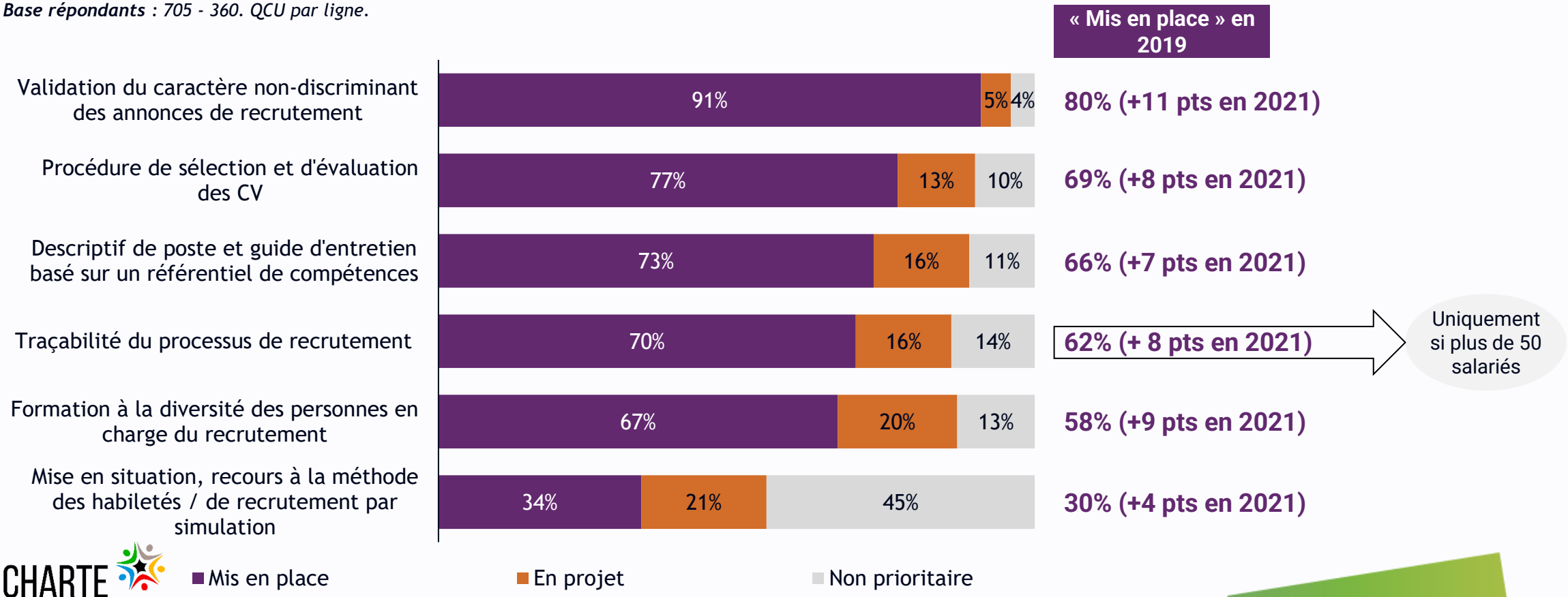
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

En matière de méthodologie et de process de recrutement, plusieurs actions concrètes ont été mises en place dans la plupart des organisations et sont en hausse depuis 2019 [1/2]

Q55-60. En matière de **méthodologie** et de process de recrutement, quelles actions concrètes ont été mises en place ou sont en projet pour favoriser l'égalité des chances ?

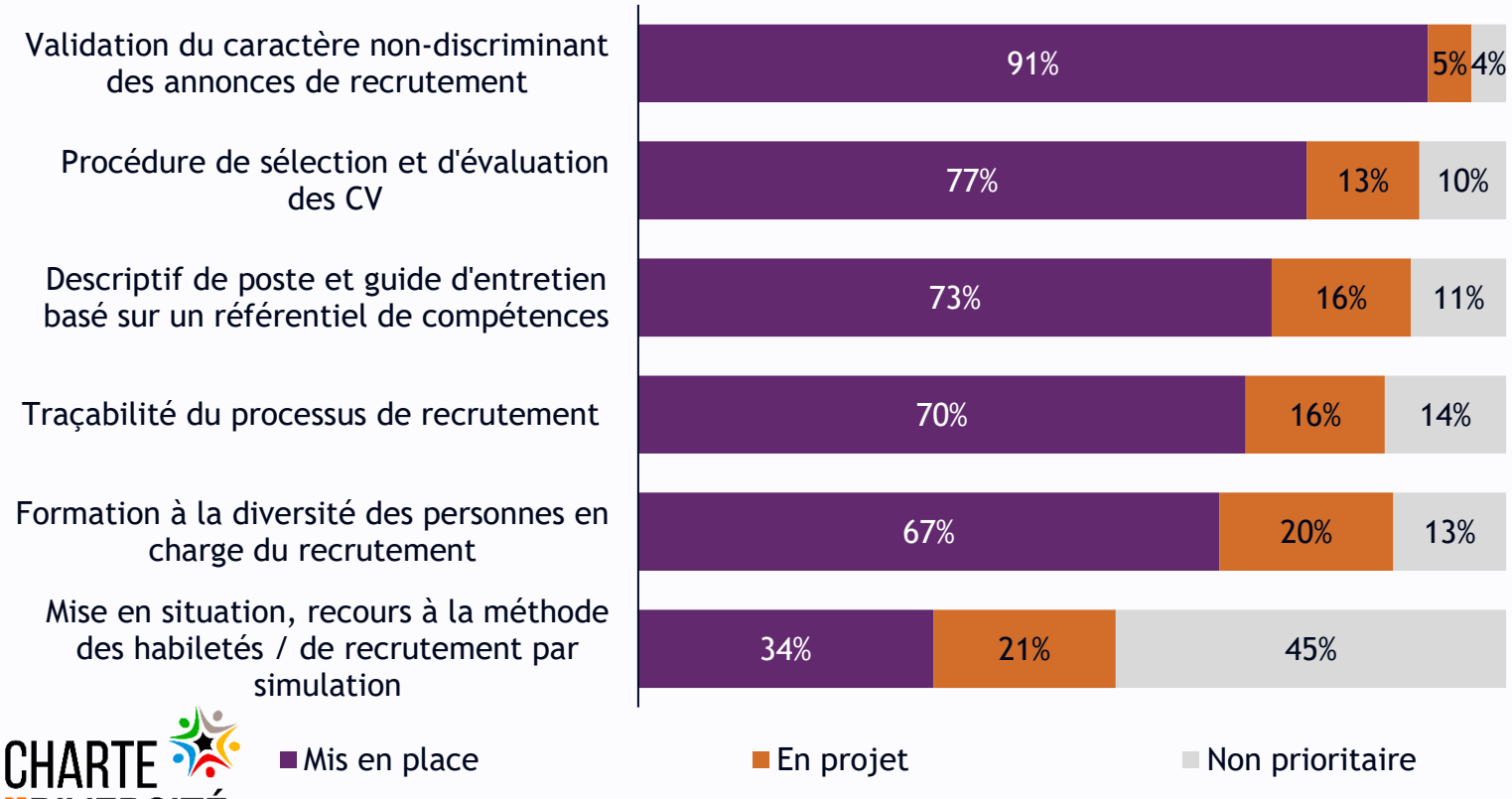
***Base répondants** : 705 - 360. QCU par ligne.*



En matière de méthodologie et de process de recrutement, plusieurs actions concrètes ont été mises en place dans la plupart des organisations et sont en hausse depuis 2019 [2/2]

Q55-60. En matière de **méthodologie** et de process de recrutement, quelles actions concrètes ont été mises en place ou sont en projet pour favoriser l'égalité des chances ?

***Base répondants** : 705 - 360. QCU par ligne.*



Les organisations appartenant à un groupe ainsi que les organisations de plus de 250 salariés ont davantage tendance à avoir mis en place des formations à la diversité des personnes en charge du recrutement.

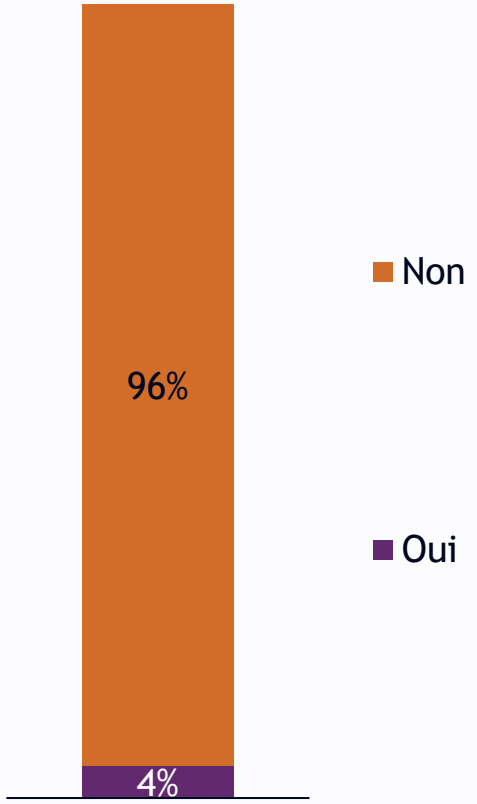
Uniquement si plus de 50 salariés

74% (+7 pts) : orga appartenant à un groupe
78% (+11 pts) : orga 250 à 499 salariés
81% (+14 pts) : grandes organisations

Autres dispositifs ou actions pour favoriser l'égalité des chances dans le cadre du recrutement

Q61. Votre organisation a-t-elle mis en place un autre dispositif ou action pour favoriser l'égalité des chances dans le cadre du recrutement ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



Q62. Merci de préciser lequel :

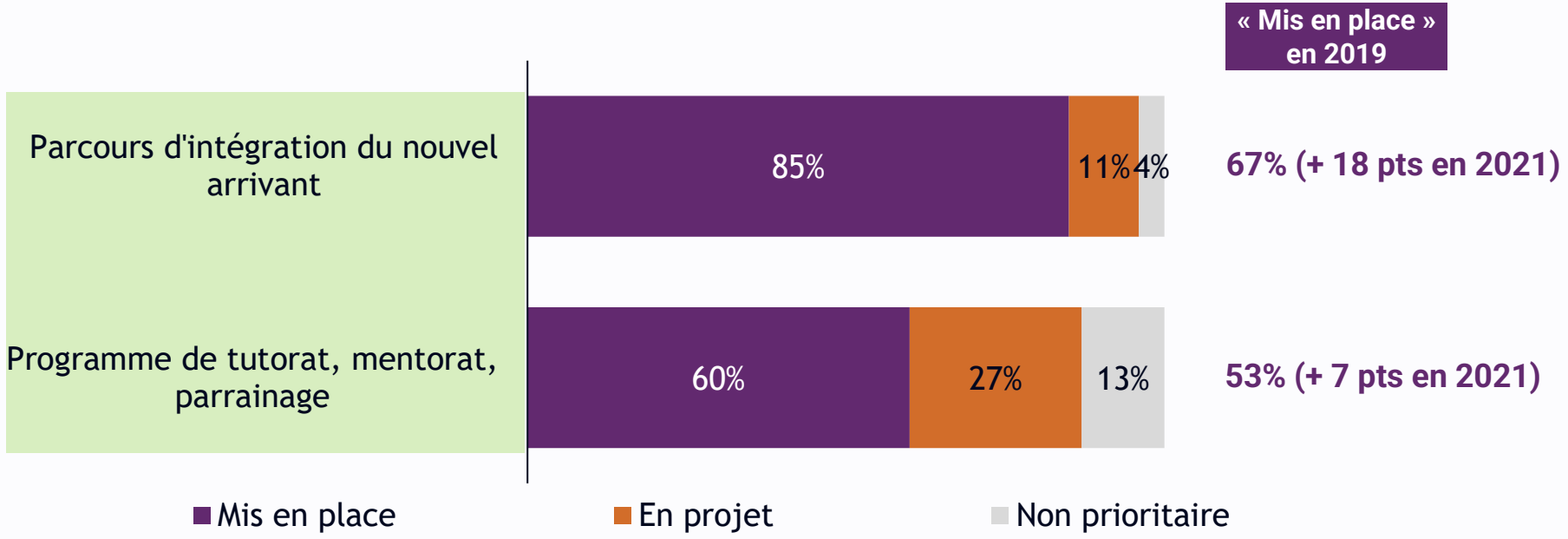
***Base répondants** : 55. « oui » à Q61. Question ouverte.*

Autres dispositifs :
Engagement Open, algorithme de matching, anonymisation des profils, rencontres emploi avec des candidats, charte de non discrimination à signer par les recruteurs, diversification des sources de recrutement, quotas de femmes dans les short-lists, école de réussite LIP (recrutement sans CV), mentoring recrutement, labellisation des partenaires de l'emploi, partenariat avec des associations, priorité donnée aux collaborateurs internes, recrutement par les pairs, recrutement de boursiers, test de personnalité, test technique/métier

La plupart des organisations ont mis en place des actions concernant l'accueil et l'intégration, ces actions sont en progression depuis 2019

Q63-64. En matière d'accueil et d'intégration, quelles actions concrètes ont été mises en place ou sont en projet pour favoriser l'égalité des chances et l'inclusion au cours du parcours professionnel ?

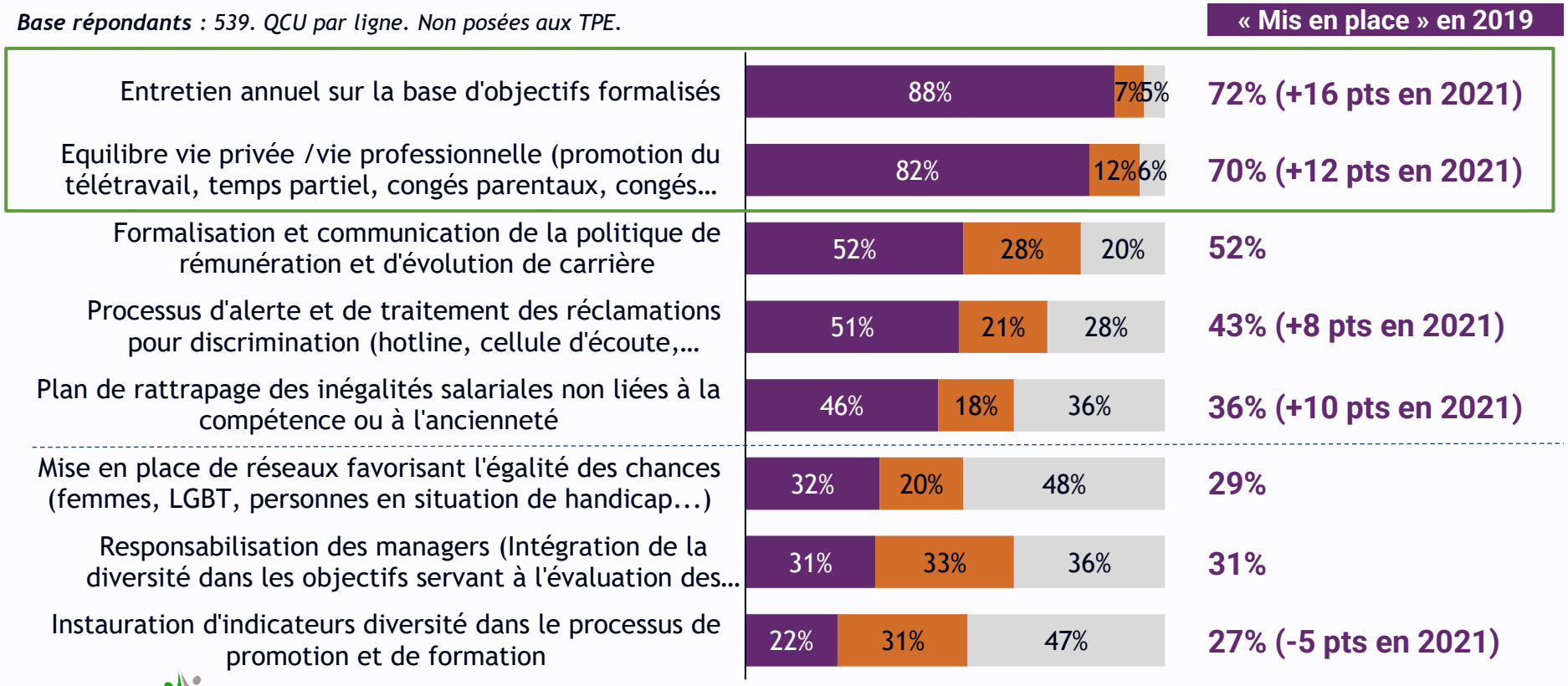
***Base répondants** : 539. QCU par ligne. Non posées aux TPE.*



L'entretien annuel et les actions liées à l'équilibre vie pro-perso sont des actions mises en place dans plus de 4 organisations répondantes sur 5 [1/2]

Q65-72. En matière de déroulement de carrière, quelles actions concrètes ont été mises en place ou sont en projet pour favoriser l'égalité des chances et l'inclusion au cours du parcours professionnel ?

***Base répondants** : 539. QCU par ligne. Non posées aux TPE.*



Les organisations appartenant à un groupe ainsi que les organisations de plus de 250 salariés ont davantage tendance à avoir mis en place des actions pour favoriser l'égalité des chances et l'inclusion au cours du parcours professionnel.

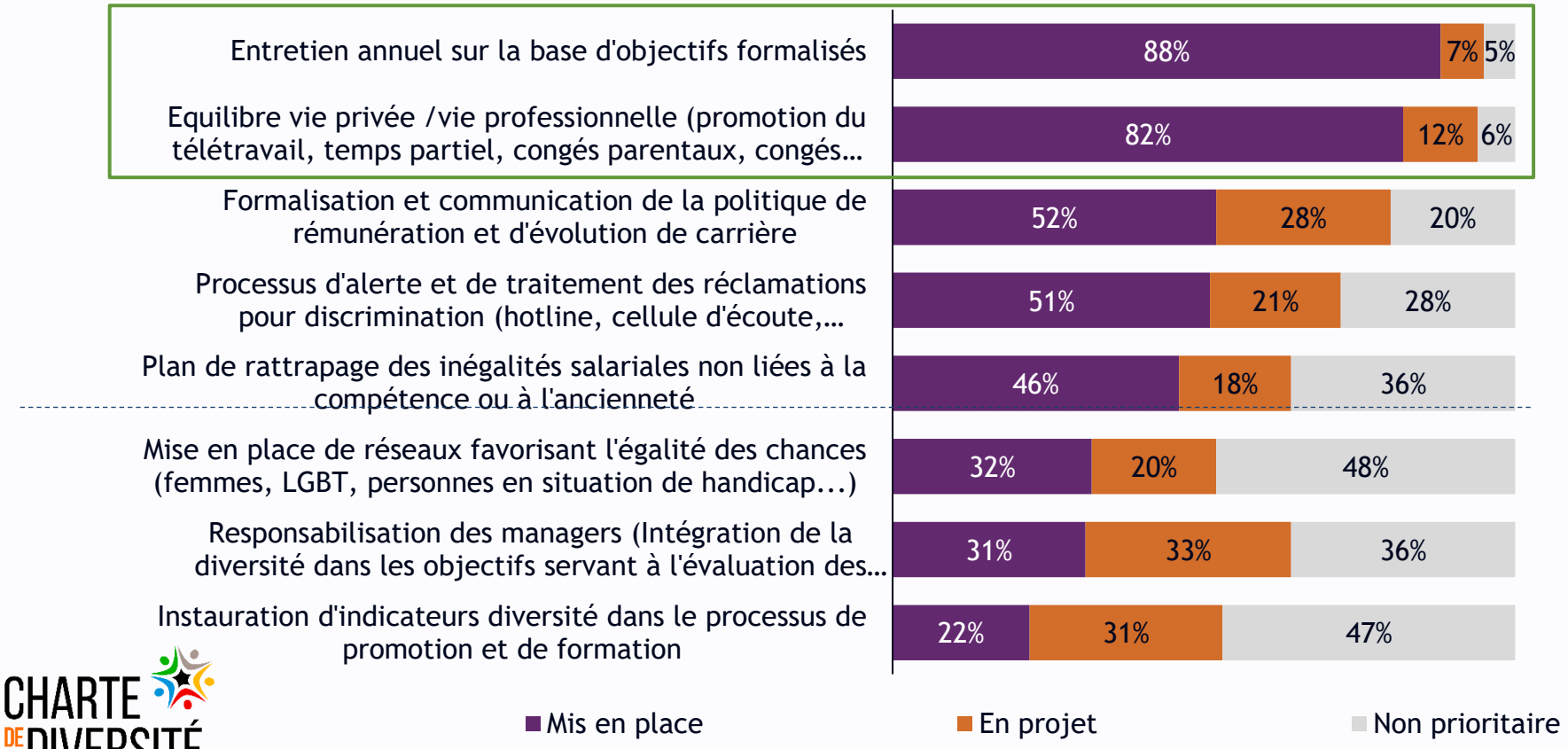
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

L'entretien annuel et les actions liées à l'équilibre vie pro-perso sont des actions mises en place dans plus de 4 organisations répondantes sur 5 [2/2]

Q65-72. En matière de déroulement de carrière, quelles actions concrètes ont été mises en place ou sont en projet pour favoriser l'égalité des chances et l'inclusion au cours du parcours professionnel ?

***Base répondants** : 539. QCU par ligne. Non posées aux TPE.*



Tris croisés « mis en place »

97% (+9 pts) : orga + 2000 salariés

92% (+10 pts) : orga + 2000 salariés

68% (+16 pts) : orga + 2000 salariés

62% (+11 pts) : orga appartenant à un groupe
68% (+17 pts) : orga 500 à 1999 salariés
85% (+34 pts) : orga + 2000 salariés

61% (+29 pts) : orga + 2000 salariés

44% (+22 pts) : orga + 2000 salariés

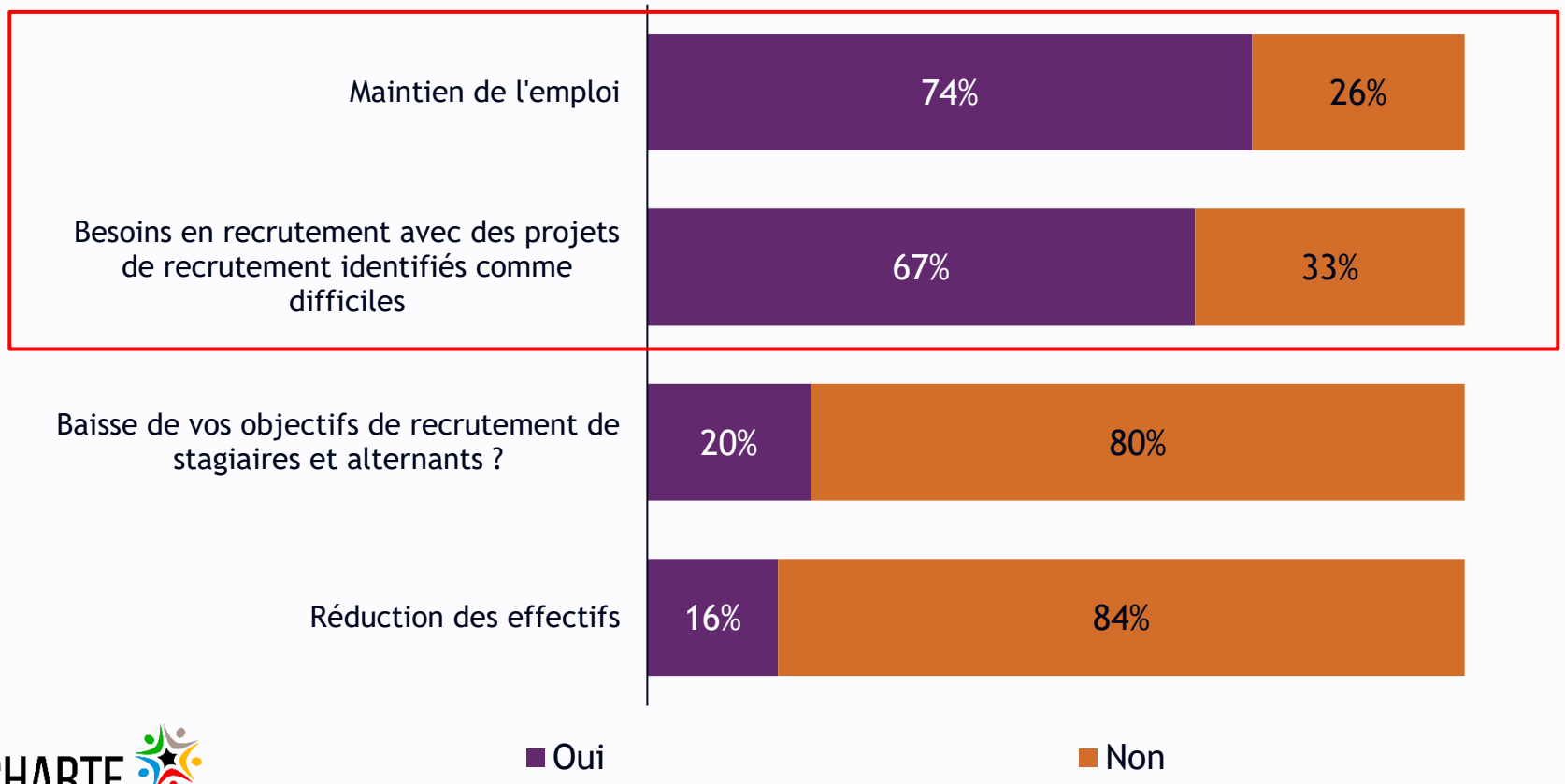
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Focus Covid : les principaux enjeux en matières d'emploi auxquels les organisations ont fait face sont le maintien de l'emploi et les besoins en recrutement

Q73-76. Dans le contexte de crise sanitaire depuis fin 2019, à quels enjeux en matière d'emploi votre organisation a-t-elle fait face ?

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



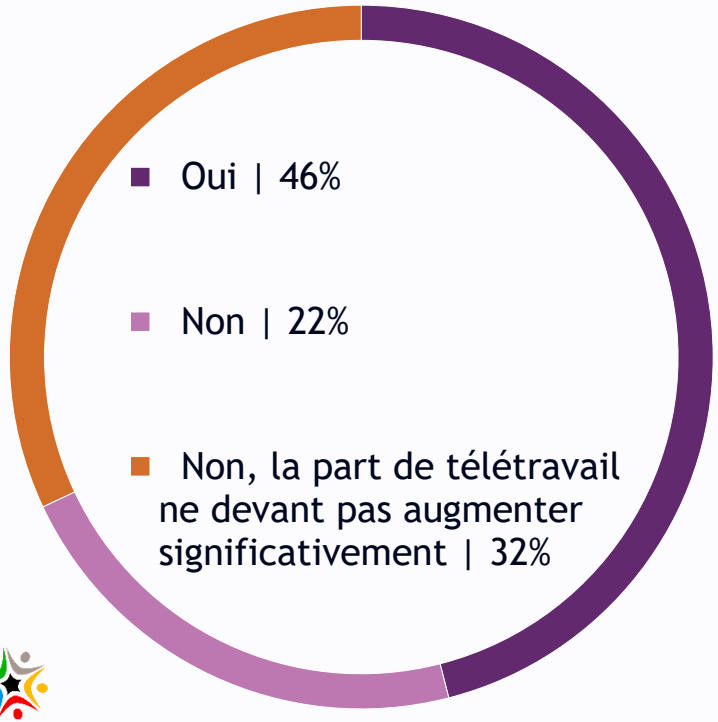
Tris croisés « oui »

77% (+10 pts) : orga appartenant à un groupe
78% (+11 pts) : moyennes organisations
82% (+15 pts) : grandes organisations

Focus Covid : pour près de la moitié des organisations répondantes, le télétravail faciliterait le recrutement. La pandémie a renforcé les ambitions en matière de diversité pour près de 31% d'entre elles.

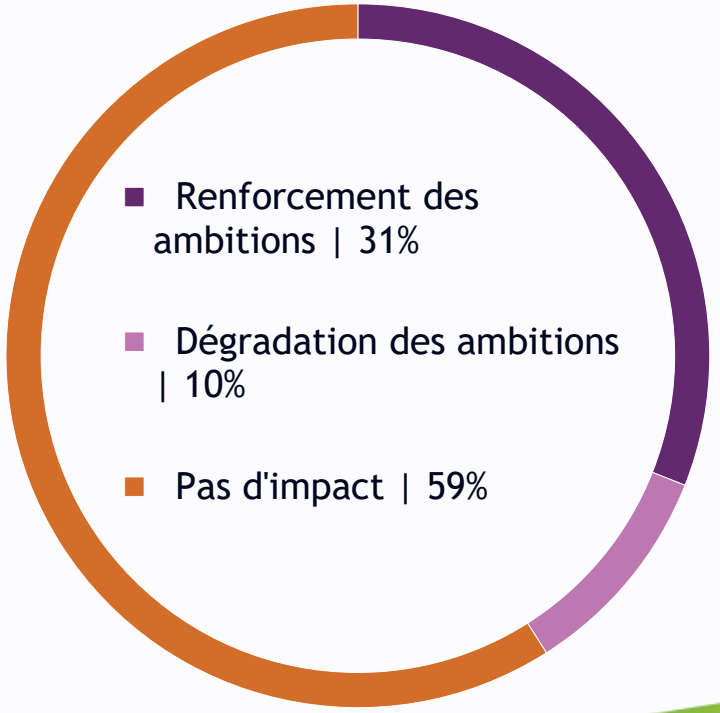
Q77. Pensez-vous que le télétravail vous permettra de recruter plus facilement des personnels résidant dans de nouvelles zones géographiques (rurale, périurbaine) ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



Q78. Au global, comment évalueriez-vous l'impact de la situation de pandémie sur vos ambitions en matière de diversité ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

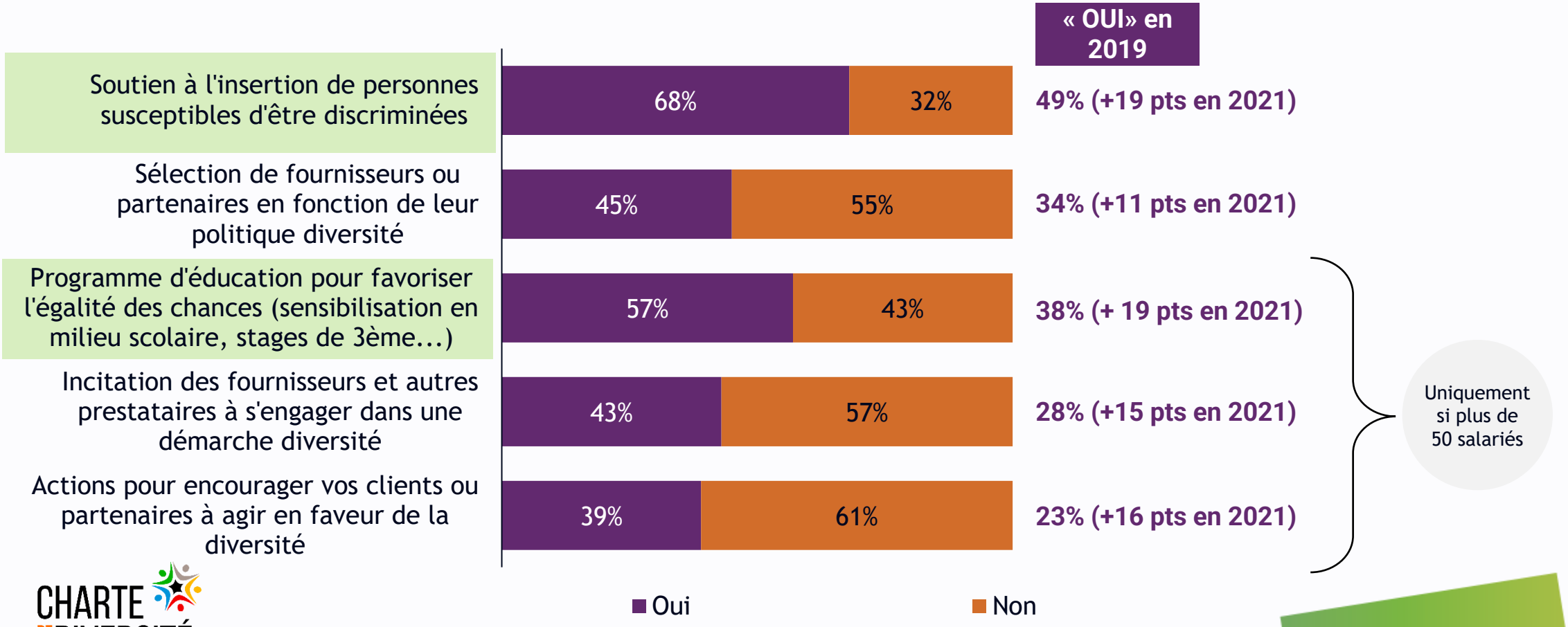
REFLÉTER LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ

4

Les actions de promotion mises en place en lien avec les parties prenantes ont progressé depuis 2019 [1/2]

Q79-83. Dans votre organisation, quelles actions de promotion en lien avec vos parties prenantes ont été mises en place ?

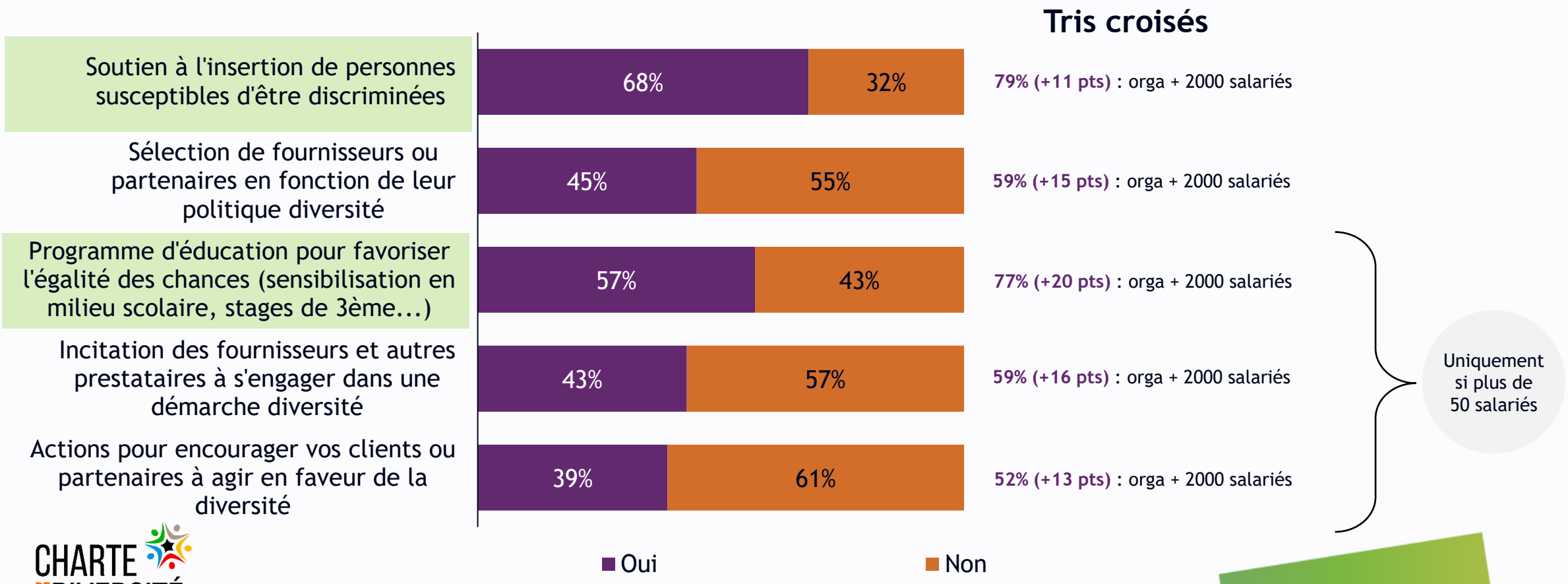
***Base répondants** : 705 - 360. QCU par ligne.*



Les actions de promotion mises en place en lien avec les parties prenantes ont progressé depuis 2019 [2/2]

Q79-83. Dans votre organisation, quelles actions de promotion en lien avec vos parties prenantes ont été mises en place ?

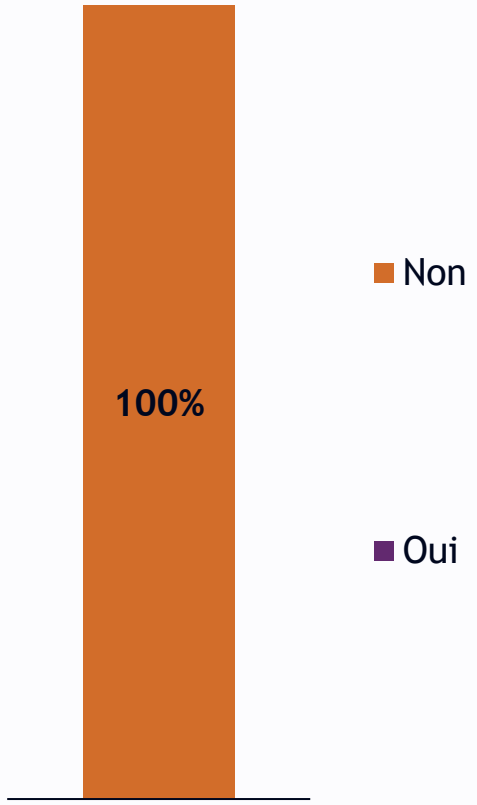
***Base répondants** : 705 - 360. QCU par ligne.*



Autres actions de promotion en lien avec les parties prenantes

Q84. Votre organisation a-t-elle réalisé une autre action de promotion en lien avec vos parties prenantes ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



Q85. Merci de préciser laquelle :

***Base répondants** : 62. « oui » à 84. Question ouverte.*

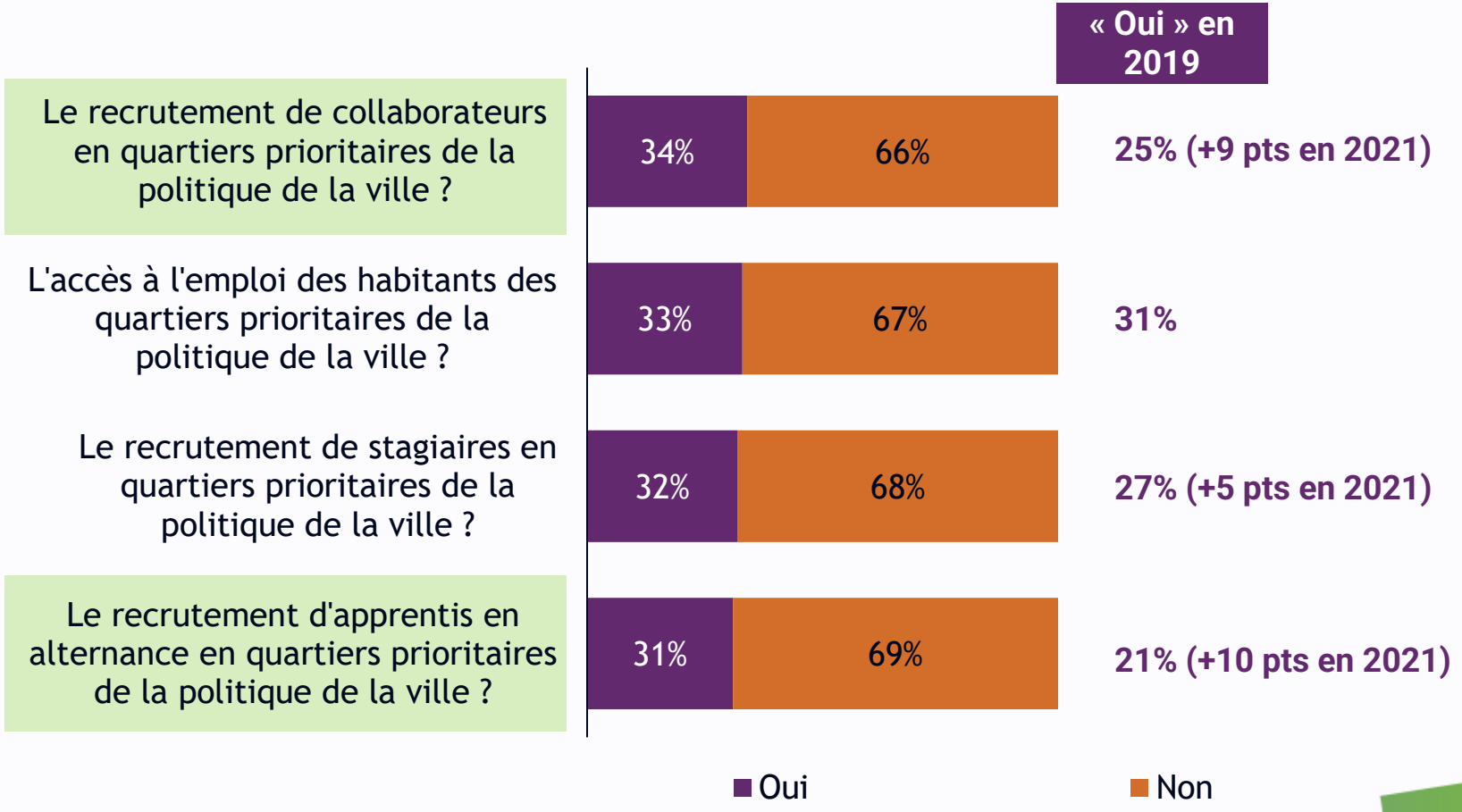
Voir verbatims

A noter que les 62 réponses s'intègrent dans le cadre des actions de promotion en lien avec les parties prenantes proposées plus haut :
Sélection de fournisseurs ou partenaires en fonction de leur politique diversité
Soutien à l'insertion de personnes susceptibles d'être discriminées
Incitation des fournisseurs et autres prestataires à s'engager dans une démarche diversité
Actions pour encourager vos clients ou partenaires à agir en faveur de la diversité
Programme d'éducation pour favoriser l'égalité des chances (sensibilisation en milieu scolaire, stages de 3ème...)

Focus quartiers prioritaires de la ville (QPV) : on observe une progression depuis 2019 sur les actions mises en place. Les organisations de + de 2000 salariés ont davantage tendance à s'engager [1/2]

Q86-89. Votre organisation dispose-t-elle d'actions spécifiques pour favoriser :

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



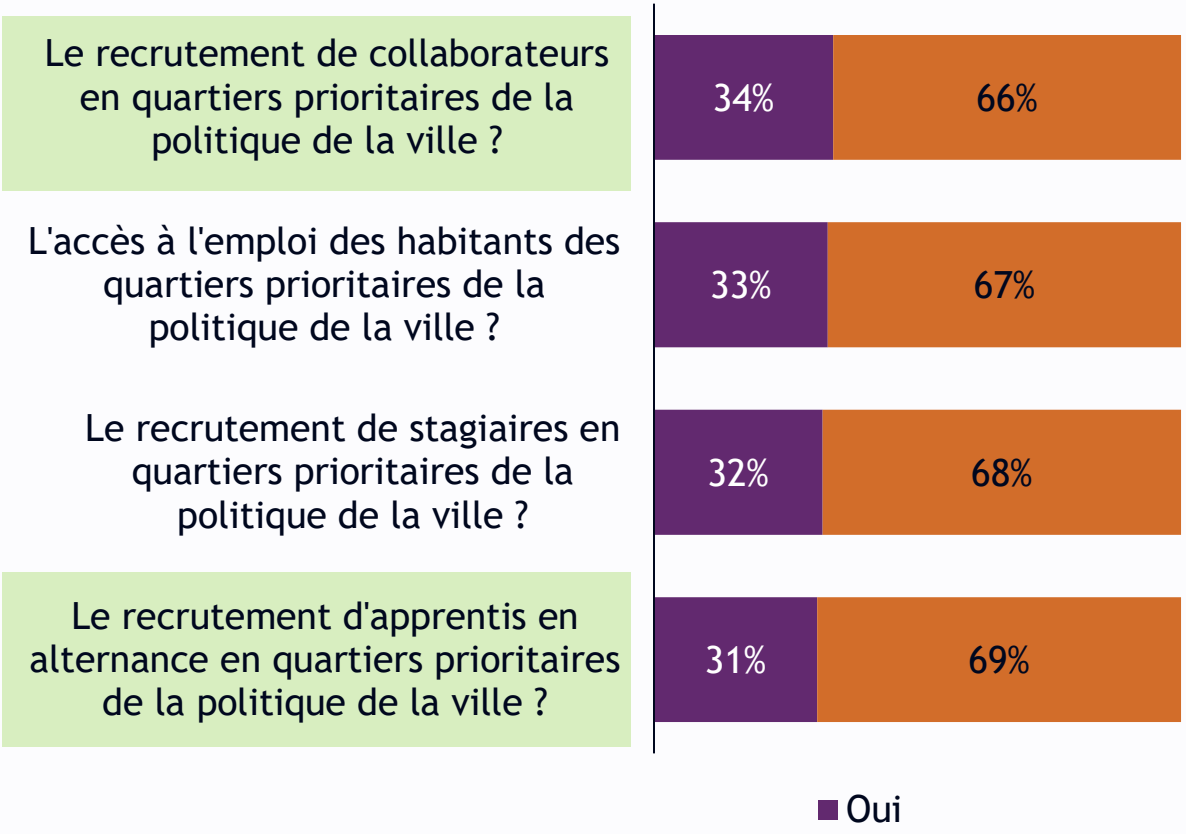
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Focus quartiers prioritaires de la ville (QPV) : on observe une progression depuis 2019 sur les actions mises en place. Les organisations de + de 2000 salariés ont davantage tendance à s'engager [2/2]

Q86-89. Votre organisation dispose-t-elle d'actions spécifiques pour favoriser :

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



Tris croisés « oui »

49% (+15 pts) : orga + 2000 salariés

53% (+20 pts) : orga + 2000 salariés

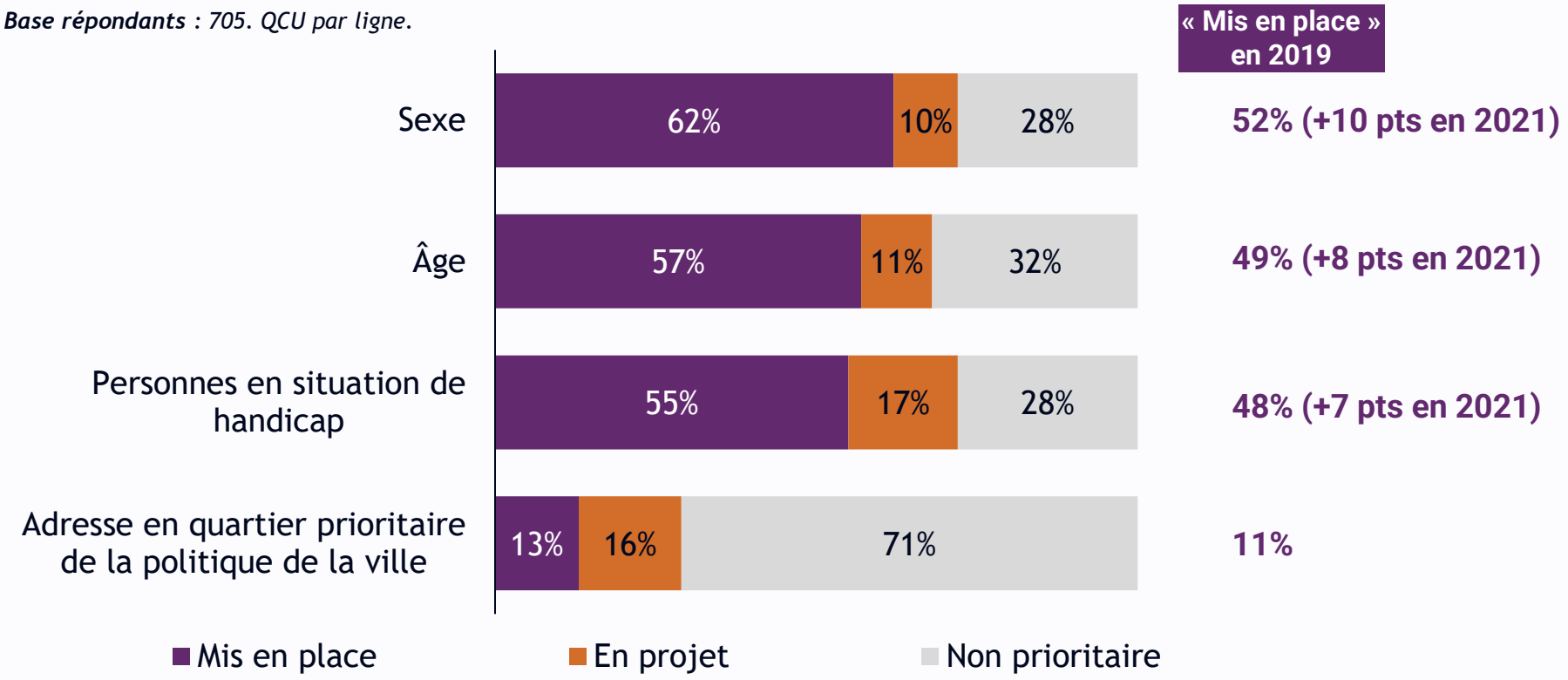
49% (+17 pts) : orga + 2000 salariés

53% (+22 pts) : orga + 2000 salariés

On observe une progression dans la quantification des effectifs (sexe; âge, handicap) en 2021, les moyennes et grandes organisations, et celles qui appartiennent à un groupe quantifient davantage les effectifs [1/2]

Q90-93. Votre organisation a-t-elle mis en place une quantification des effectifs selon les critères suivants ?

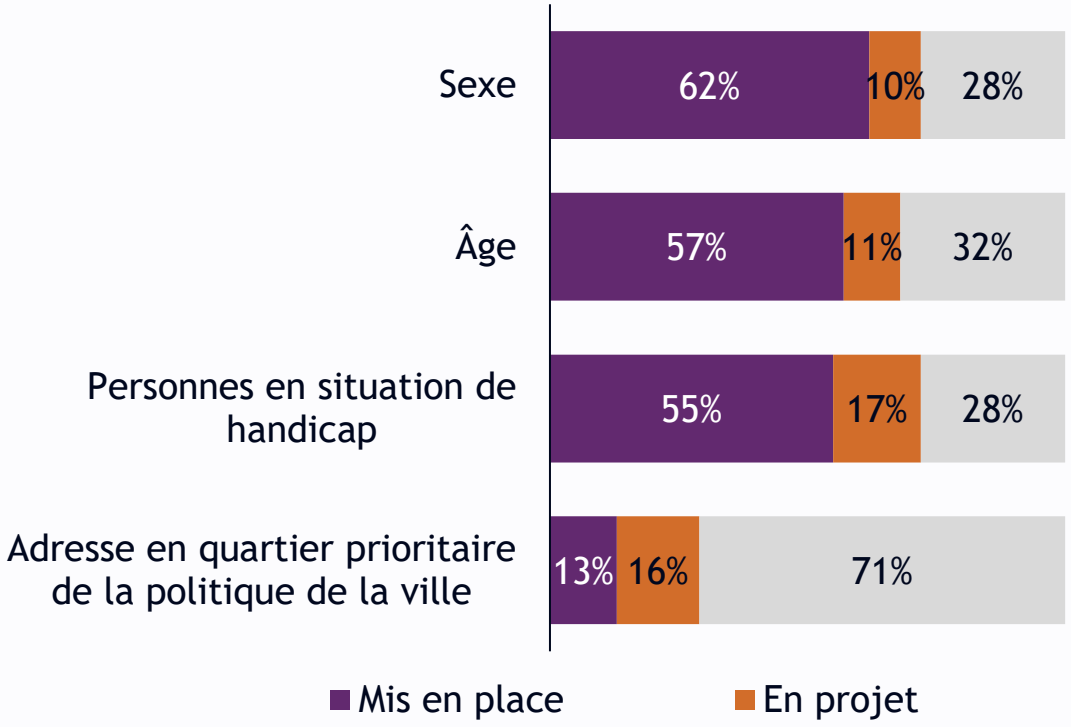
***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



On observe une progression dans la quantification des effectifs (sexe; âge, handicap) en 2021, les moyennes et grandes organisations, et celles qui appartiennent à un groupe quantifient davantage les effectifs [2/2]

Q90-93. Votre organisation a-t-elle mis en place une quantification des effectifs selon les critères suivants ?

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



Tris croisés « oui »

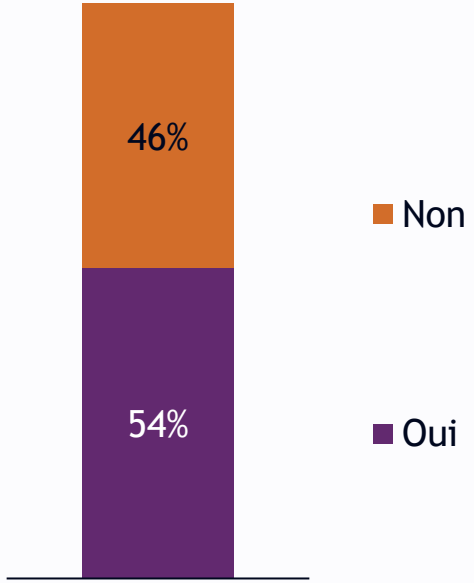
75% (+13 pts) : orga appartenant à un groupe
76% (+14 pts) : moyennes organisations
82% (+20 pts) : grandes organisations

68% (+11 pts) : orga appartenant à un groupe
68% (+11 pts) : moyennes organisations
76% (+9 pts) : grandes organisations

71% (+16 pts) : orga appartenant à un groupe
74% (+19 pts) : moyennes organisations
85% (+30 pts) : grandes organisations

Q94. Depuis la mise en place de cette quantification, avez-vous constaté des progrès dans le pilotage de ces populations ?

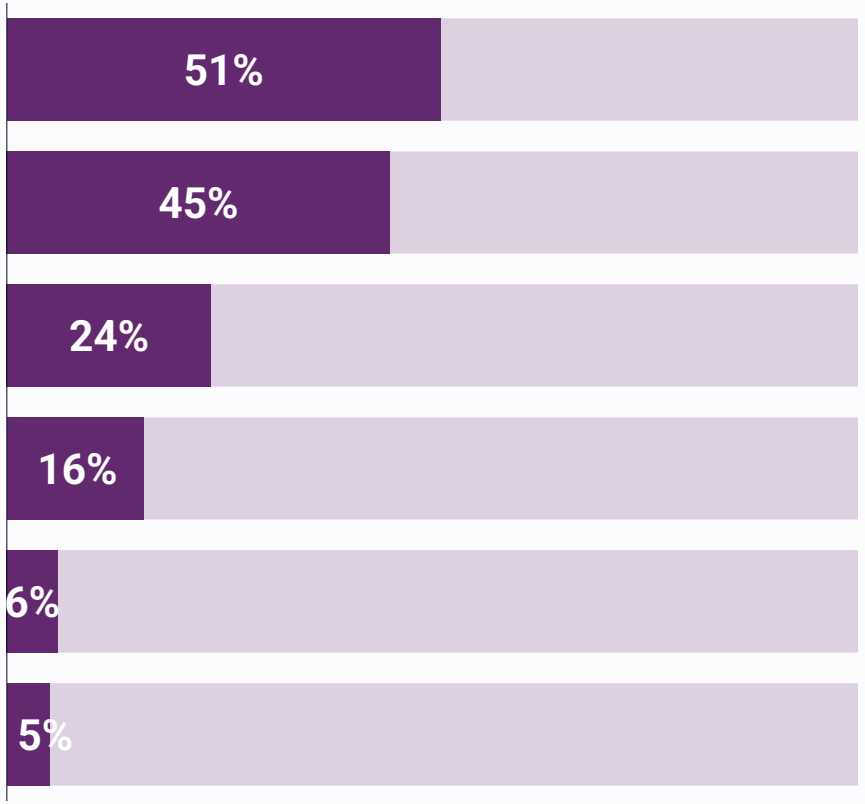
***Base répondants** : 500 organisations. QCU. Les répondants ont « mis en place » une quantification d'un ou plusieurs critères.*



Proportions de certains groupes dans l'effectif total de l'organisation ; en stagnation depuis 2019

Q95-100. Quelles proportions de votre effectif total représentent les groupes suivants ?

***Base répondants** : variable. Question numérique par ligne. Réponse non obligatoire.*



	2019
Proportion de femmes (n=611)	51%
Proportion de femmes parmi les cadres (n=568)	41% (+4 pts en 2021)
Proportion de collaborateurs de plus de 50 ans (n=540)	22%
Proportion de collaborateurs de moins de 26 ans (n=540)	15%
Proportion de collaborateurs résidant en quartiers prioritaires politique de la ville (n=370)	7%
Proportion de personnes ayant le statut de travailleur handicapé (n=569)	5%

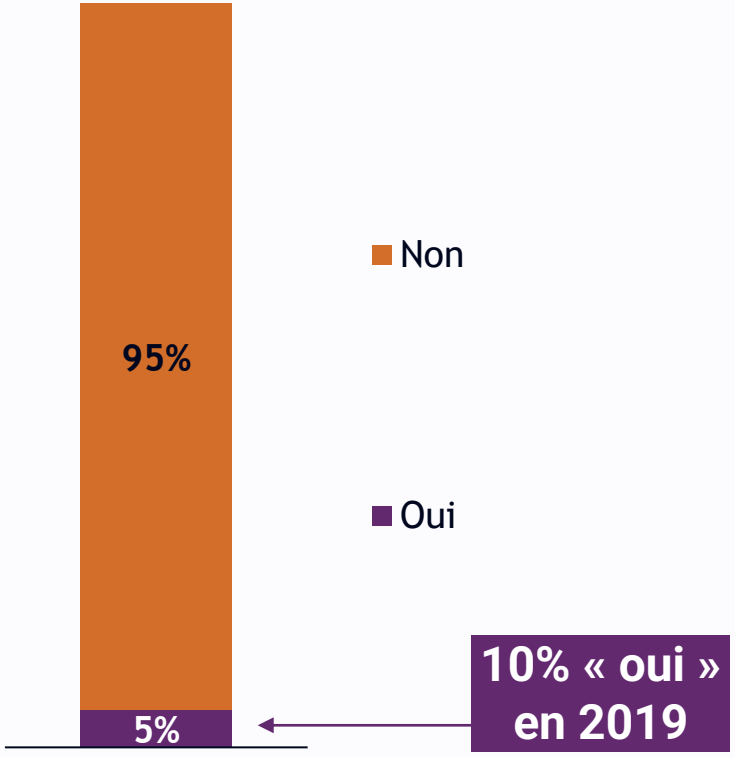
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Les enquêtes internes auto-déclaratives pour disposer d'informations sur des populations susceptibles d'être discriminées sont très peu répandues dans les organisations

Q101. Avez-vous mis en place une enquête interne auto-déclarative (respectant le principe d'anonymat) pour disposer d'informations sur des populations susceptibles d'être discriminées ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



Q102. Merci de préciser la méthodologie :

***Base répondants** : 35. « oui » à 101. Question ouverte.*

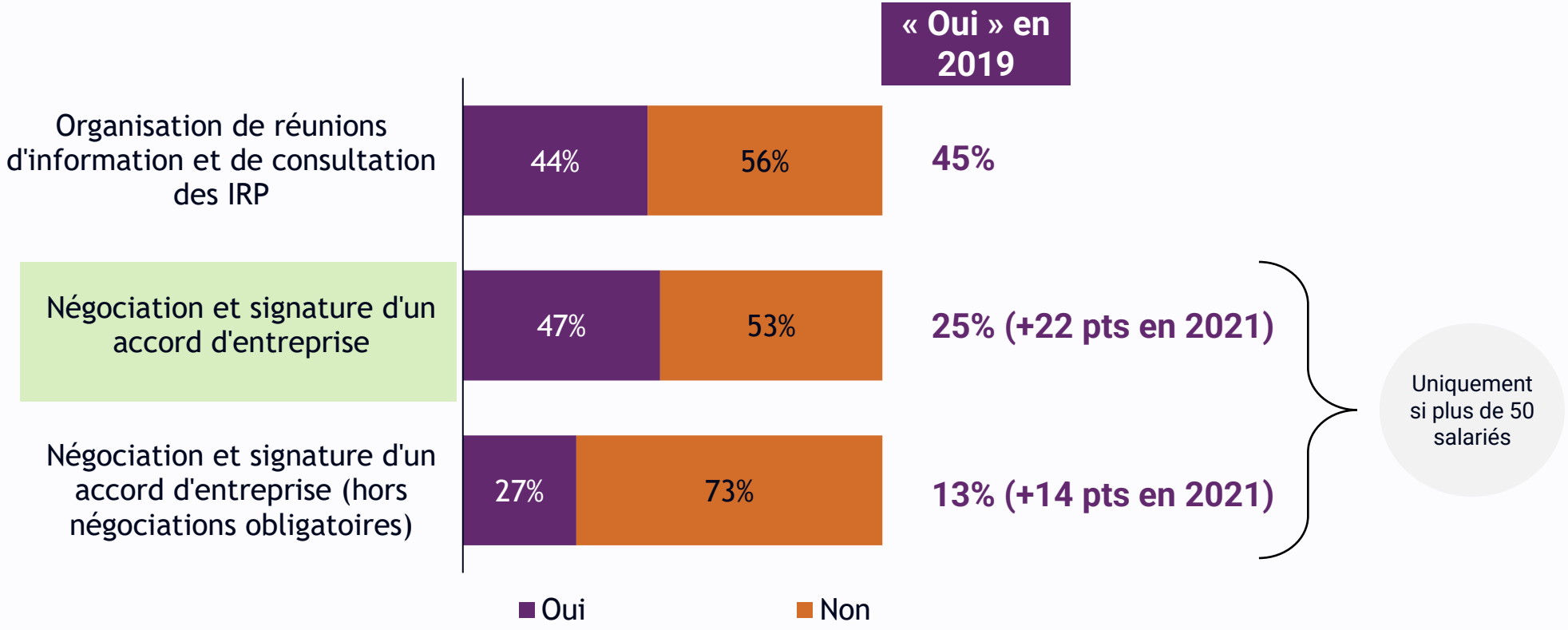
Voir verbatims

Principalement enquêtes/questionnaires/sondage

Les instances représentatives du personnel sont de plus en plus associées à la politique diversité, elles le sont plus particulièrement dans les grandes organisations et celles appartenant à un groupe [1/2]

Q103-105. Les instances représentatives du personnel ont-elles été associées à la politique diversité de la manière suivante ?

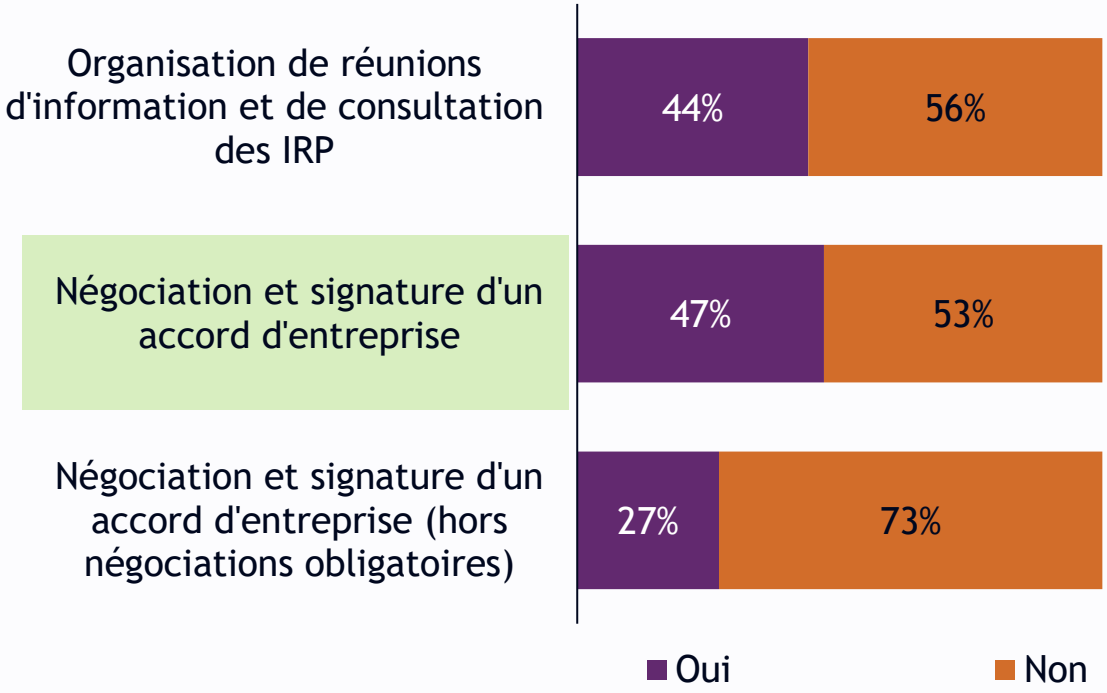
***Base répondants** : 705 - 360. QCU par ligne.*



Les instances représentatives du personnel sont de plus en plus associées à la politique diversité, elles le sont plus particulièrement dans les grandes organisations et celles appartenant à un groupe [2/2]

Q103-105. Les instances représentatives du personnel ont-elles été associées à la politique diversité de la manière suivante ?

***Base répondants** : 705 - 360. QCU par ligne.*



Tris croisés « oui »

62% (+18 pts) : orga appartenant à un groupe
61% (+17 pts) : moyennes organisations
80% (+36 pts) : grandes organisations

54% (+7 pts) : orga appartenant à un groupe
79% (+32 pts) : orga + 2000 salariés

53% (+26 pts) : orga + 2000 salariés

Focus Loi Avenir : les organisations de plus de 250 salariés n'ont pas toutes désigné un référent harcèlement (obligatoire)

Q106. Suite à la promulgation de la loi « Avenir Professionnel », le CSE de votre structure a-t-il désigné en son sein un référent harcèlement ?

Base répondants : *360 organisation de plus de 50 salariés*. *QCU.*

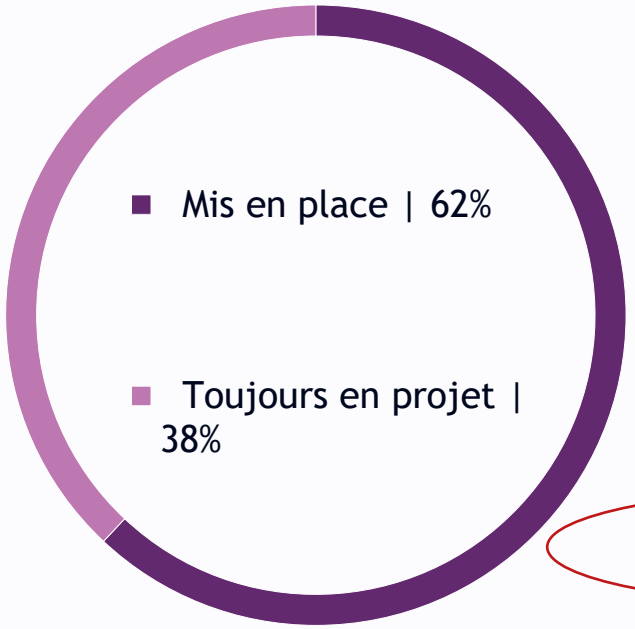
71% des CSE ont mis en place un référent harcèlement

Tris croisés « mis en place »

76% : orga appartenant à un groupe
85% : orga + 2000 salariés

Q108. L'employeur de plus de 250 salariés à également l'obligation de désigner et de former un référent harcèlement. Avez-vous mis en place cette fonction dans l'organisation ?

Base répondants : *360 organisations de plus de 50 salariés*. *QCU.*



62% des organisations répondantes de plus de 50 salariés ont mis en place un référent harcèlement (obligatoire à partir de 250 salariés).

Tris croisés « mis en place »

63% : orga appartenant à un groupe
75% : orga 250 à 499 salariés
67% : orga 500 à 1999 salariés
94% : orga + 2000 salariés

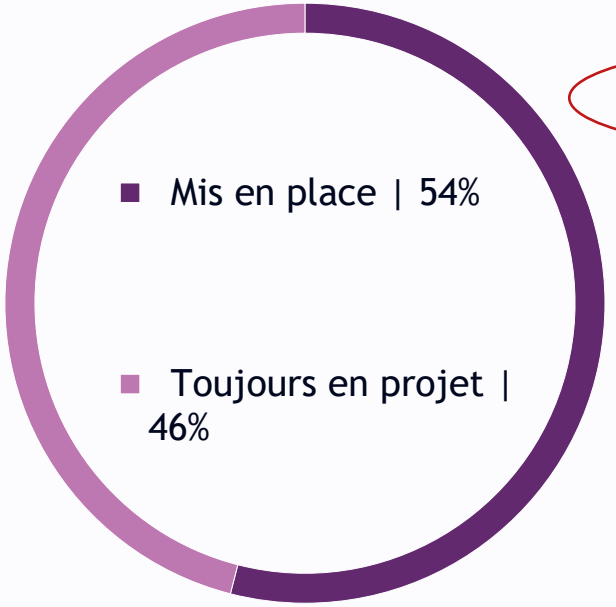
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Focus Loi Avenir : les organisations de plus de 250 salariés n'ont pas toutes désigné un référent harcèlement (obligatoire). « Seules » 53% des organisations répondantes considèrent comme efficace la mise en place de référents handicap et harcèlement

Q107. L'employeur de plus de 250 salariés a l'obligation de désigner et de former un référent handicap. Avez-vous mis en place cette fonction dans l'organisation ?

***Base répondants** : 360 organisations de plus de 50 salariés. QCU.*

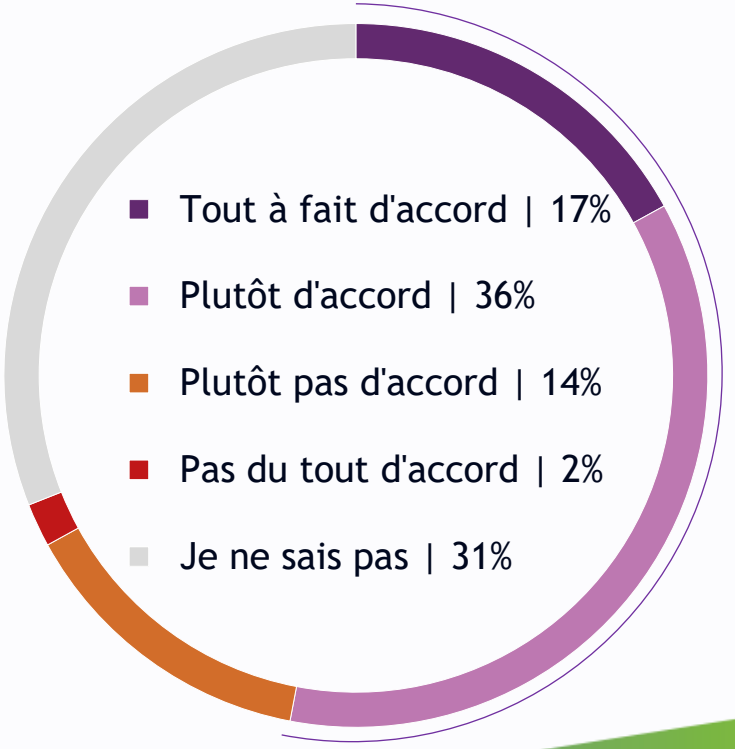


63% : orga appartenant à un groupe
75% : orga 250 à 499 salariés
67% : orga 500 à 1999 salariés
94% : orga + 2000 salariés

54% des organisations répondantes ont mis en place un référent handicap

Q109. Diriez-vous que la mise en place de référents handicap et harcèlement a permis d'améliorer l'efficacité des actions en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations ?

***Base répondants** : 360 organisations de plus de 50 salariés. QCU.*



53% « D'accord »

80% : orga + 2000 salariés

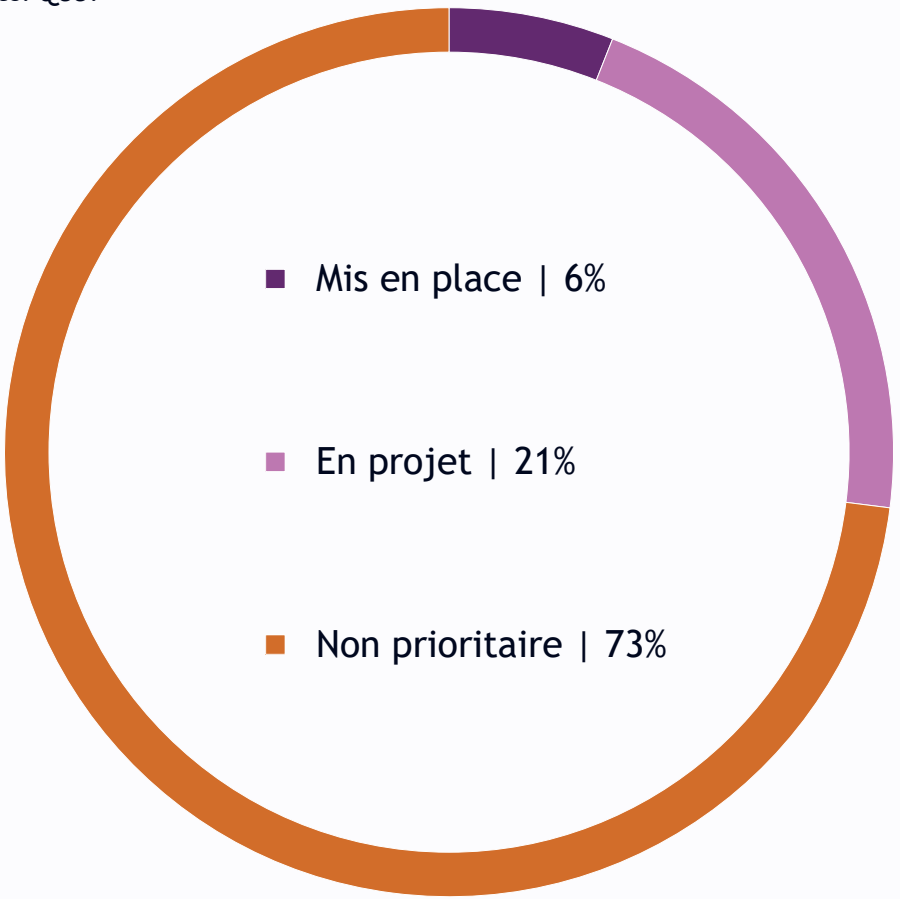
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Pour la plupart des organisations répondantes, la désignation de référent(s) sur des enjeux diversité non prévus par la loi n'est pas prioritaire

Q110. Souhaiteriez-vous désigner un ou plusieurs référents sur d'autres enjeux de la diversité (personnes LGBTI, origines ethniques, etc) non prévus par la loi ?

***Base répondants** : 360 organisations de plus de 50 salariés. QCU.*



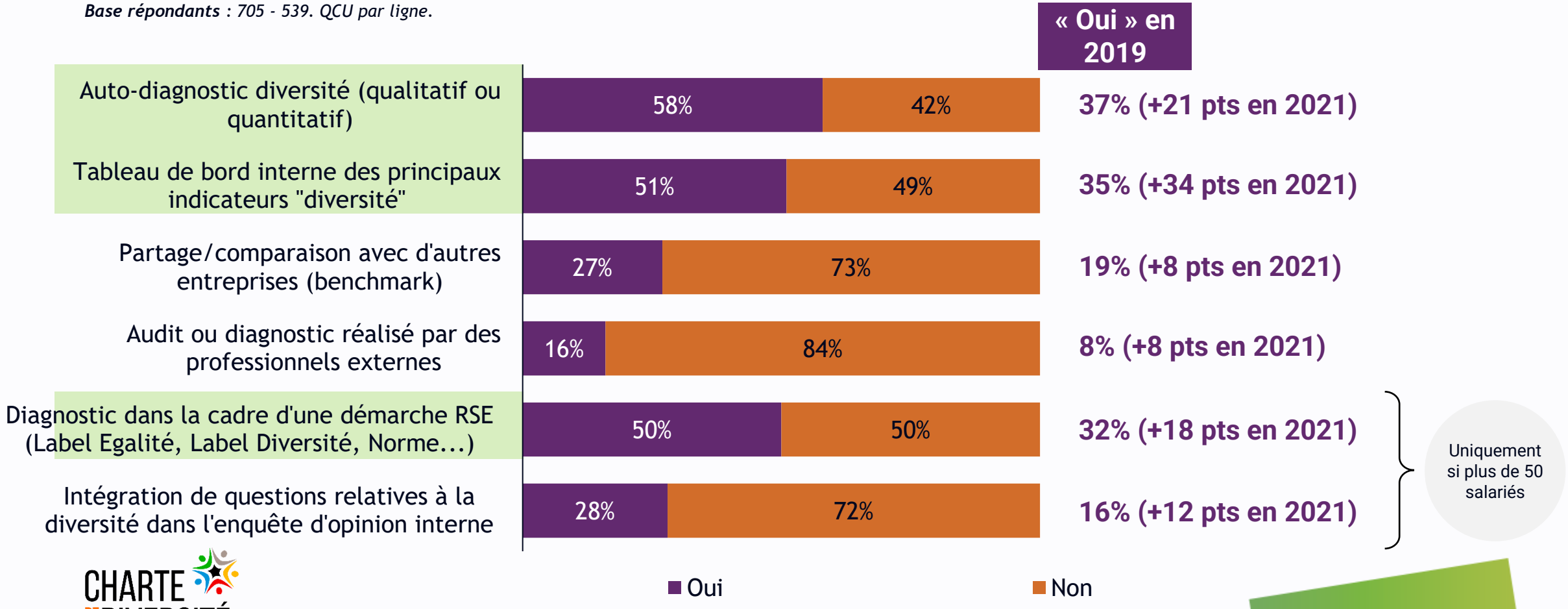
PILOTER, ÉVALUER ET FAIRE CONNAÎTRE SES ACTIONS

5

Les outils mis en place pour piloter et évaluer des actions en faveur de la diversité sont en nette progression depuis 2019. Ils sont davantage présents dans les organisations de + de 2000 salariés et celles appartenant à un groupe [1/2]

Q111-116. Quels outils avez-vous mis en place pour piloter et évaluer vos actions en faveur de la diversité ?

***Base répondants** : 705 - 539. QCU par ligne.*



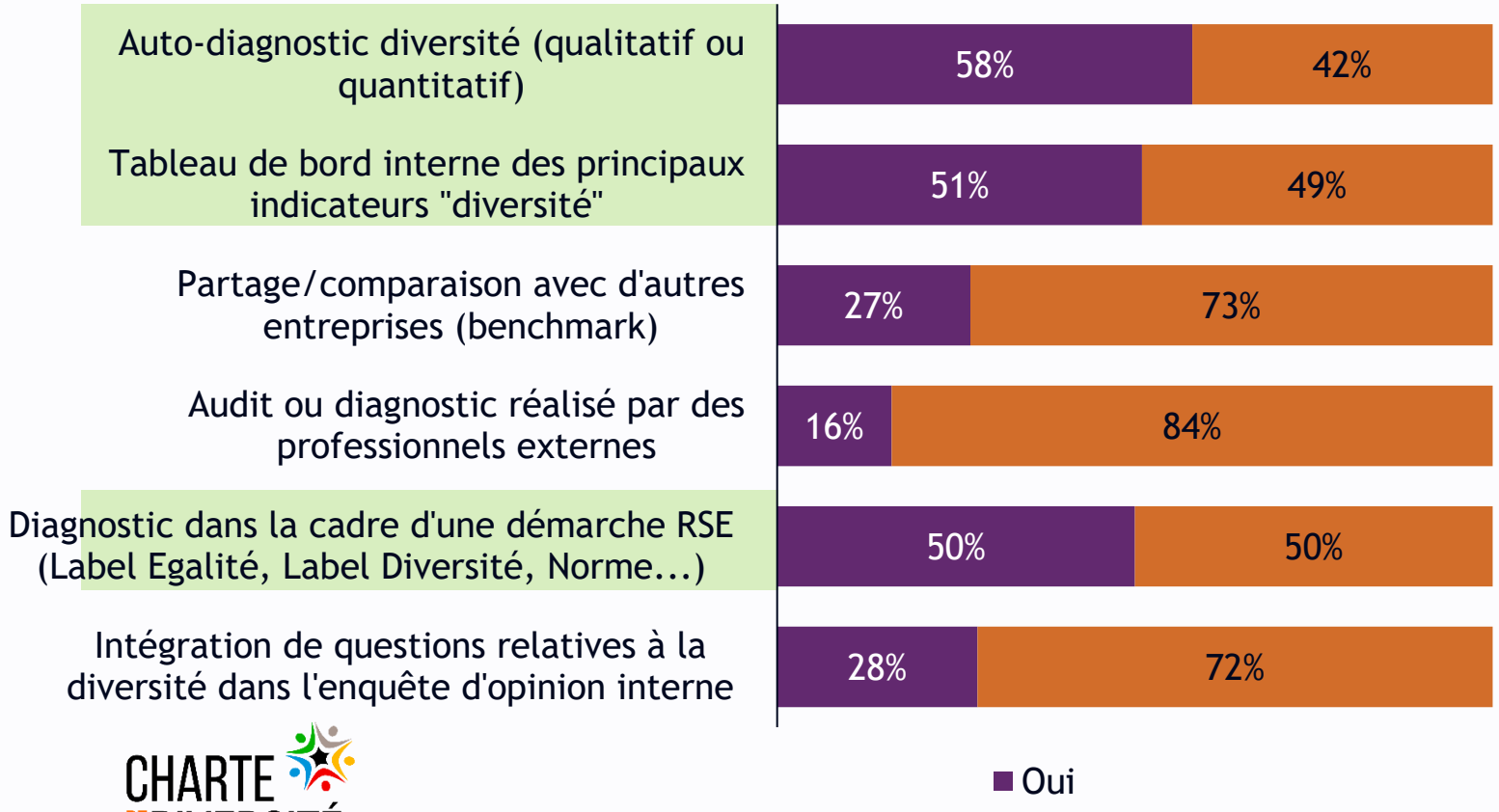
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Les outils mis en place pour piloter et évaluer des actions en faveur de la diversité sont en nette progression depuis 2019. Ils sont davantage présents dans les organisations de + de 2000 salariés et celles appartenant à un groupe [2/2]

Q111-116. Quels outils avez-vous mis en place pour piloter et évaluer vos actions en faveur de la diversité ?

***Base répondants** : 705 - 539. QCU par ligne.*



Tris croisés « oui »

60% (+9 pts) : orga appartenant à un groupe
69% (+18 pts) : orga 250 à 499 salariés
91% (+40 pts) : orga + 2000 salariés

36% (+9 pts) : orga appartenant à un groupe
62% (+35 pts) : orga + 2000 salariés

22% (+6 pts) : orga appartenant à un groupe
39% (+23 pts) : orga + 2000 salariés

33% (+5 pts) : orga appartenant à un groupe
51% (+23 pts) : orga 250 à 499 salariés
50% (+22 pts) : orga + 2000 salariés

Uniquement si plus de 50 salariés

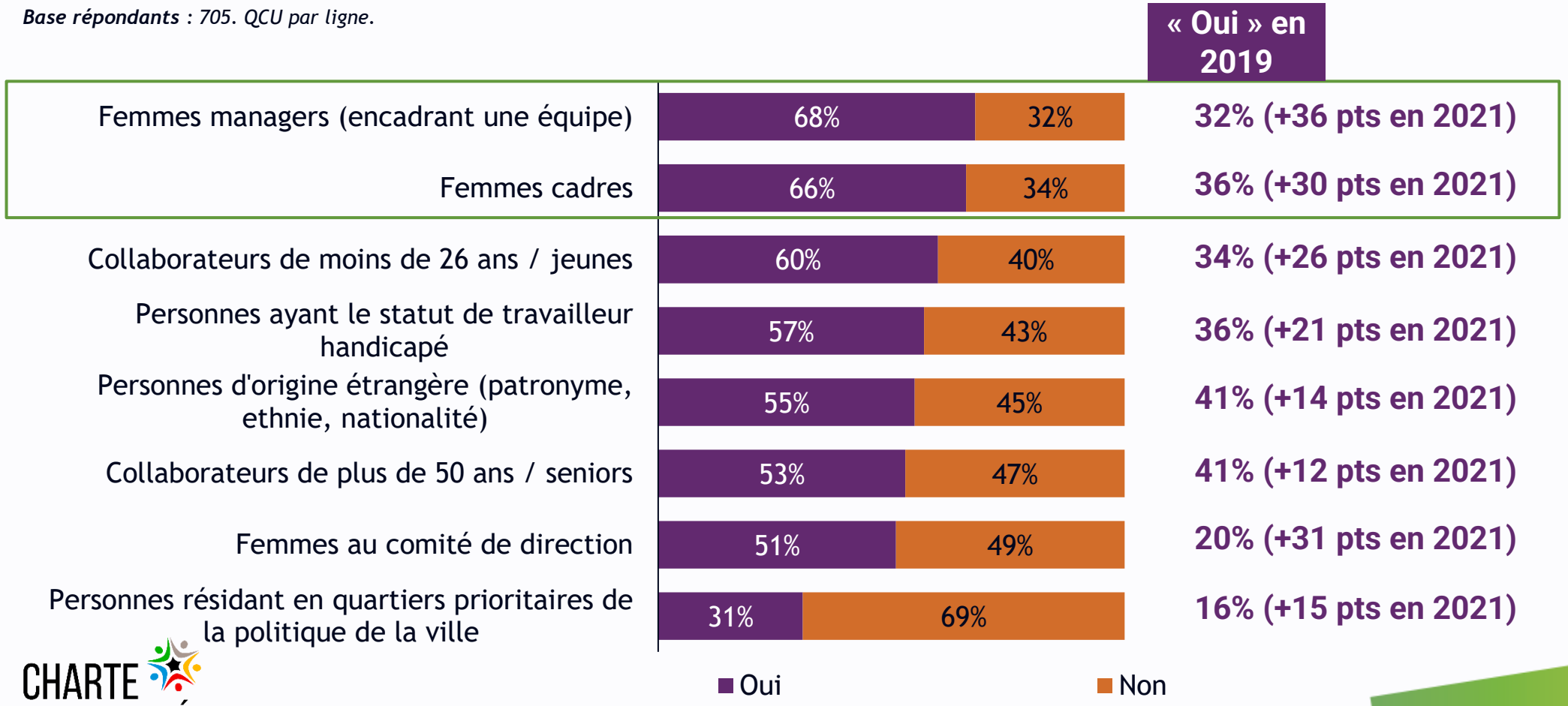
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Impact de la démarche diversité sur les populations ; des chiffres en nette progression depuis 2019 [1/2]

Q117-124. Pensez-vous que votre démarche diversité ait eu un impact sur les populations suivantes ?

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



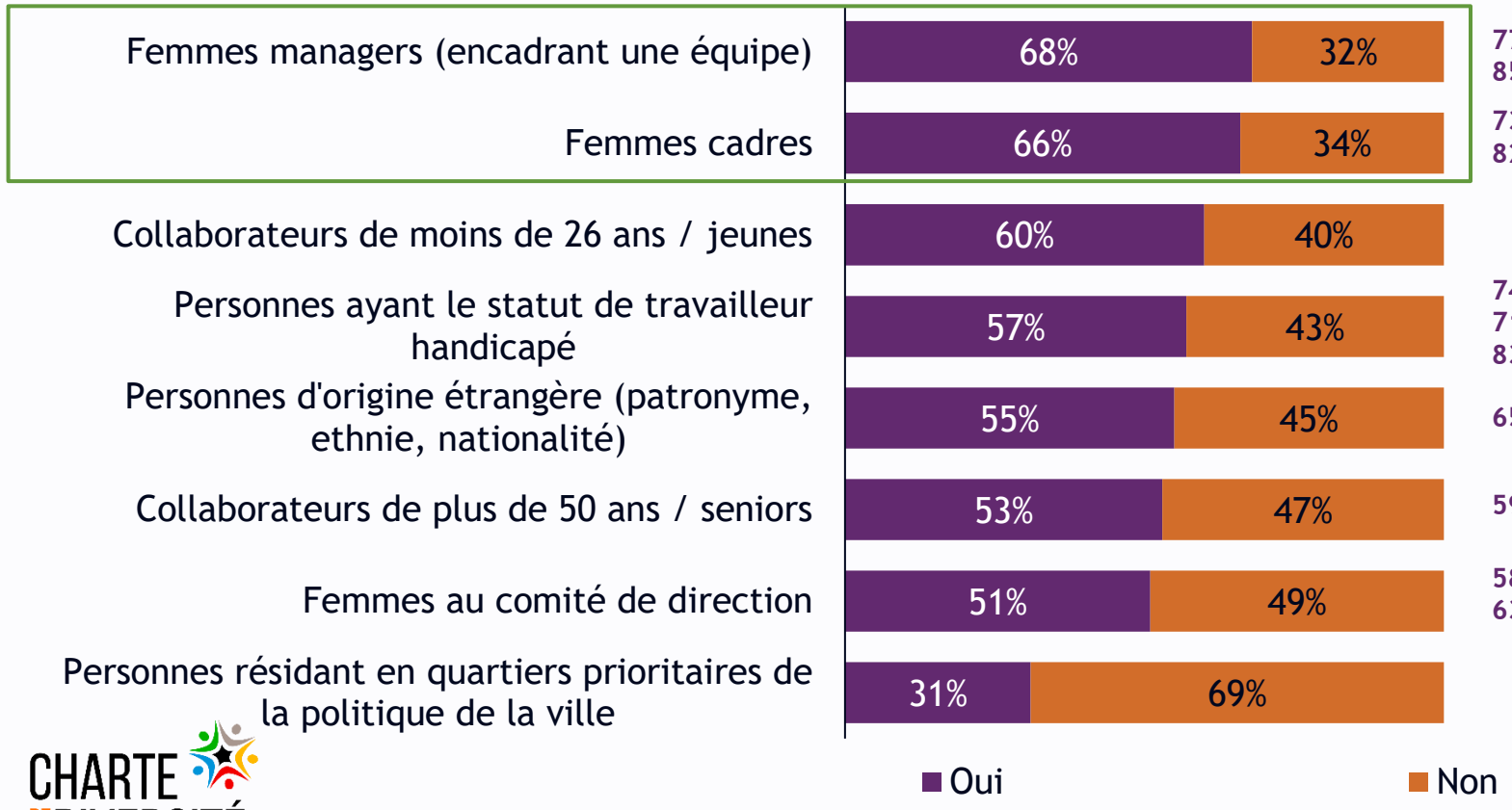
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Impact de la démarche diversité sur les populations ; des chiffres en nette progression depuis 2019 [2/2]

Q117-124. Pensez-vous que votre démarche diversité ait eu un impact sur les populations suivantes ?

***Base répondants** : 705. QCU par ligne.*



Tris croisés « oui »

77% (+9 pts): orga appartenant à un groupe
85% (+17 pts) : grandes organisations

73% (+7 pts) : orga appartenant à un groupe
82% (+16 pts) : grandes organisations

74% (+17 pts) : orga appartenant à un groupe
71% (+14 pts) : orga 250 à 499 salariés
83% (+26 pts) : grandes organisations

65% (+10 pts) : TPE

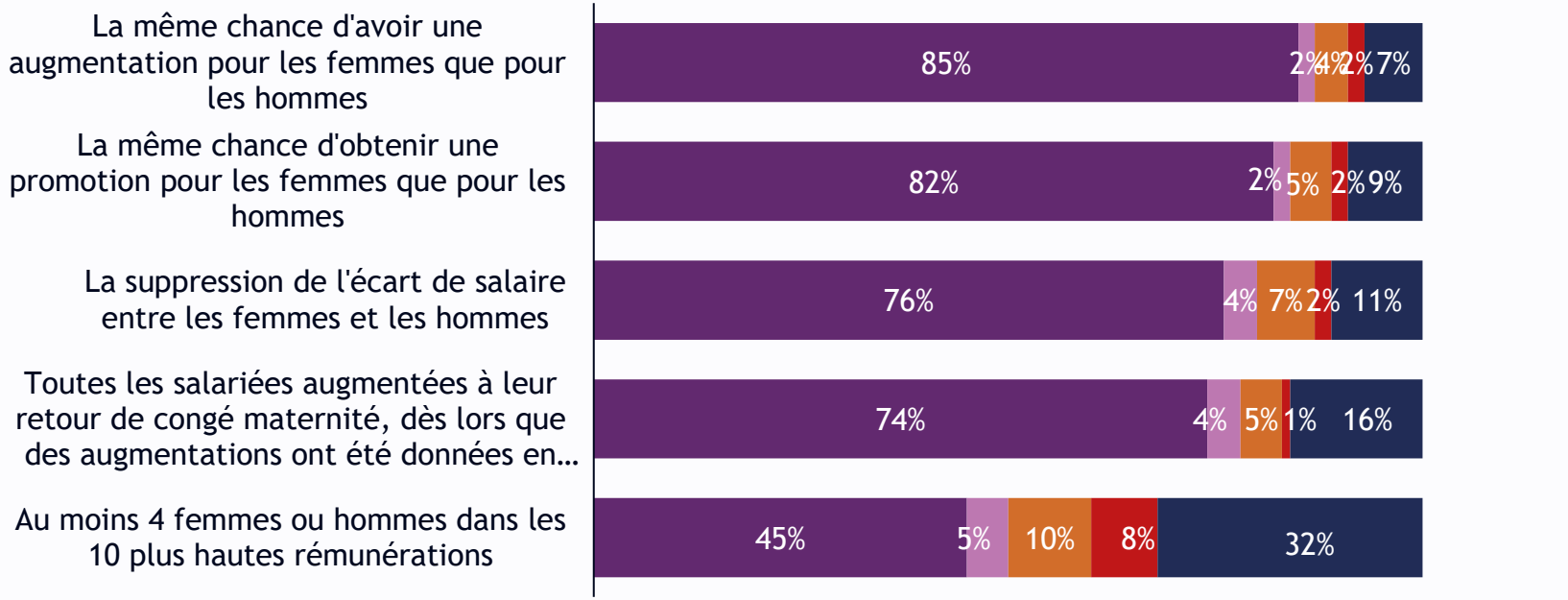
59% (+6 pts) : TPE

58% (+7 pts) : orga appartenant à un groupe
63% (+12 pts) : grandes organisations

Indicateurs de l'Index de l'égalité femmes-hommes : des objectifs bien implantés mis à part pour « 4 femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations »

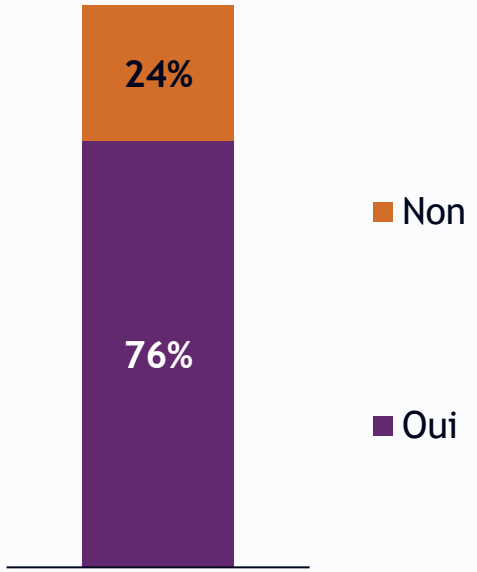
Q125-129. En novembre 2018, l'Index de l'égalité femmes-hommes a défini 5 indicateurs visant à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, avec des objectifs de résultats à atteindre d'ici 2022 (ou 2023 pour les organisations de moins de 250 salariés). Quels sont ceux pour lesquels... ?

***Base répondants** : 360. organisations de plus de 50 salariés. QCU par ligne.*



Q130. Sur le principe, jugez-vous ce dispositif efficace pour favoriser l'égalité femmes-hommes ?

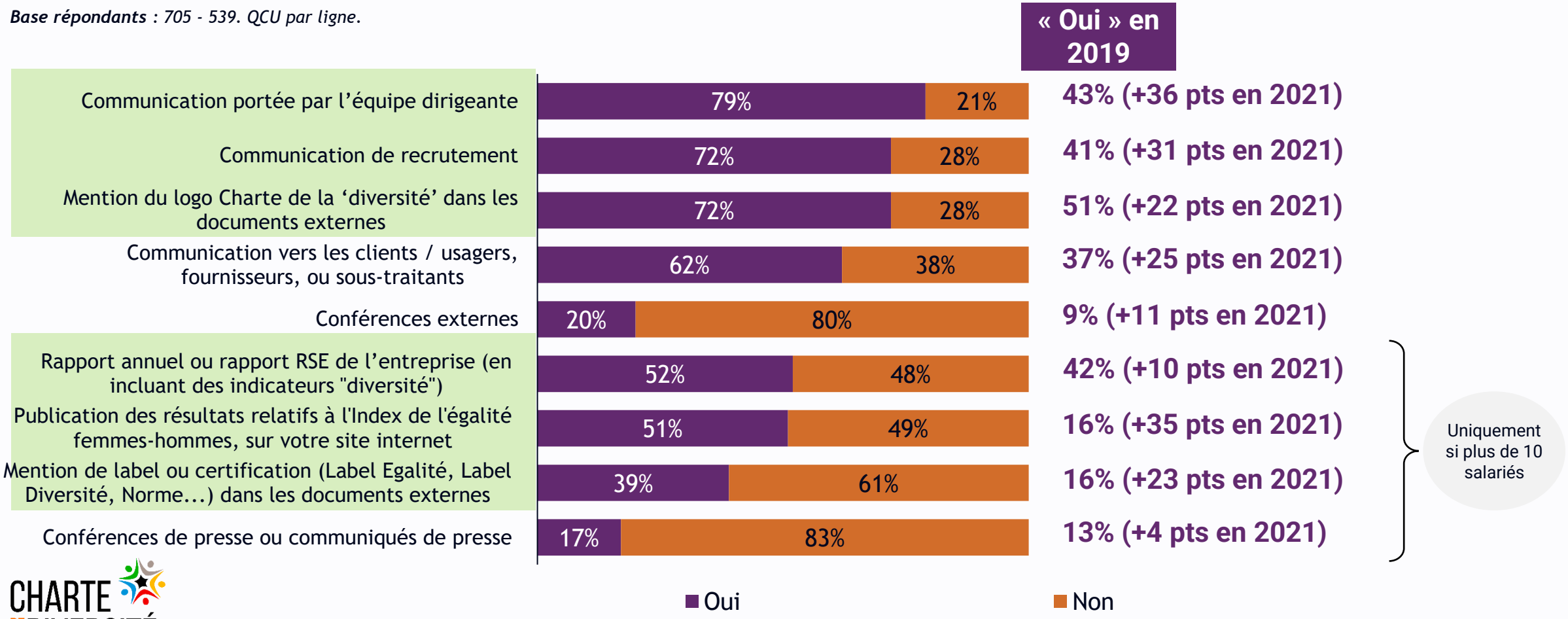
***Base répondants** : 360. organisations de plus de 50 salariés. QCU.*



Des modes de communication nettement plus utilisés en 2021 pour médiatiser à l'externe sur la démarche diversité [1/2]

Q131-139. Quels modes de communication utilisez-vous pour médiatiser à l'externe sur votre démarche diversité ?

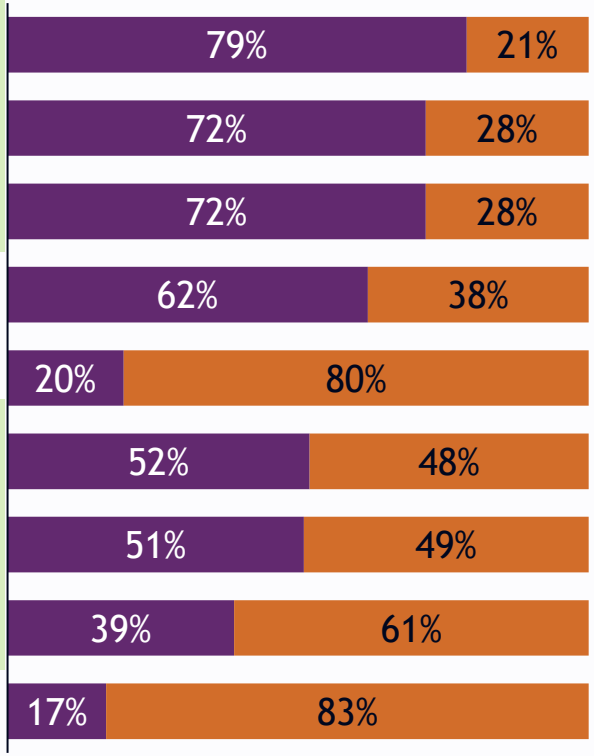
***Base répondants** : 705 - 539. QCU par ligne.*



Des modes de communication nettement plus utilisés en 2021 pour médiatiser à l'externe sur la démarche diversité [2/2]

Q131-139. Quels modes de communication utilisez-vous pour médiatiser à l'externe sur votre démarche diversité ?

***Base répondants** : 705 - 539. QCU par ligne.*



86% (+7 pts) : petites organisations

79% (+7 pts) : orga appartenant à un groupe
89% (+17 pts) : grandes organisations

80% (+8 pts) : TPE

72% (+10 pts) : TPE

42% (+18 pts) : orga + 2000 salariés

59% (+7 pts) : orga appartenant à un groupe
64% (+12 pts) : orga 250 à 499 salariés
76% (+24 pts) : grandes organisations

63% (+12 pts) : orga appartenant à un groupe
70% (+19 pts) : orga 250 à 499 salariés
81% (+30 pts) : grandes organisations

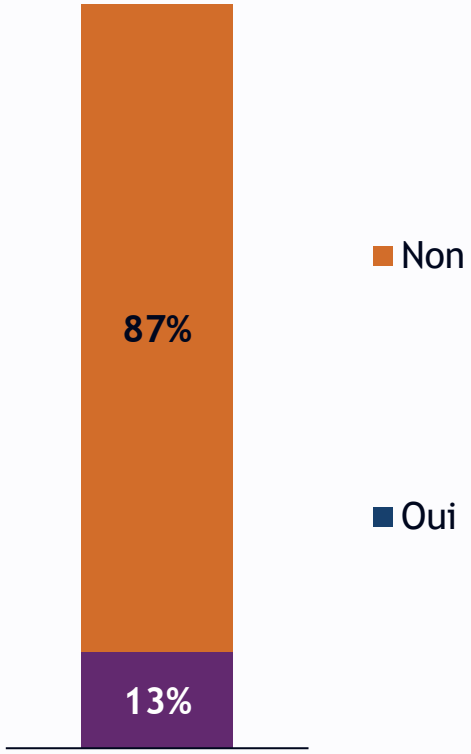
25% (+8 pts) : orga appartenant à un groupe
32% (+15 pts) : grandes organisations

Uniquement si plus de 10 salariés

Autre mode de communication pour médiatiser sa démarche diversité : les publications sur les réseaux sociaux, LinkedIn en particulier

Q140. Votre organisation a-t-elle utilisé un autre mode de communication pour médiatiser sa démarche de diversité ?

***Base répondants** : 705 organisations. QCU.*



Q141. Merci de préciser lequel :

***Base répondants** : 91. « oui » à 140. Question ouverte.*

Voir verbatims

Autre mode de communication évoqué : les publications sur les réseaux sociaux, LinkedIn en particulier

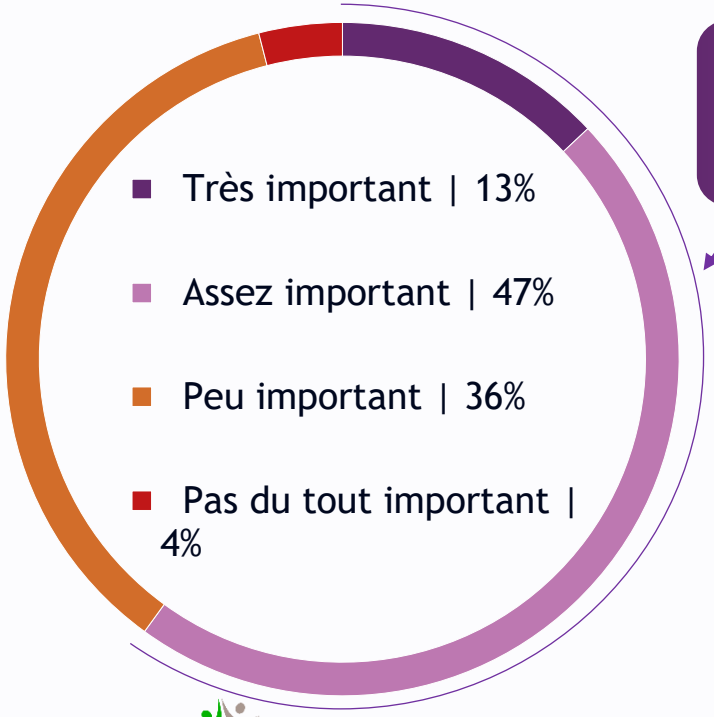
POUR CONCLURE SUR LA CHARTE DIVERSITÉ

6

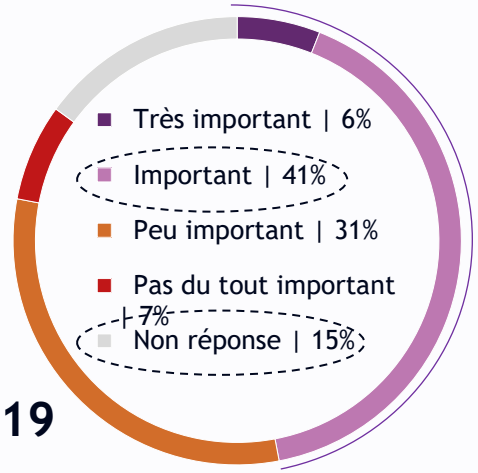
La signature de la Charte a un impact important pour 60% des organisations répondantes.
« Seules » 33% des organisations utilisent les outils mis à disposition par la Charte.

Q142. Quel impact la signature de la Charte de la Diversité a-t-elle eu sur le développement de la politique et les actions en faveur de la diversité de votre organisation ?

***Base répondants** : 705. QCU.*



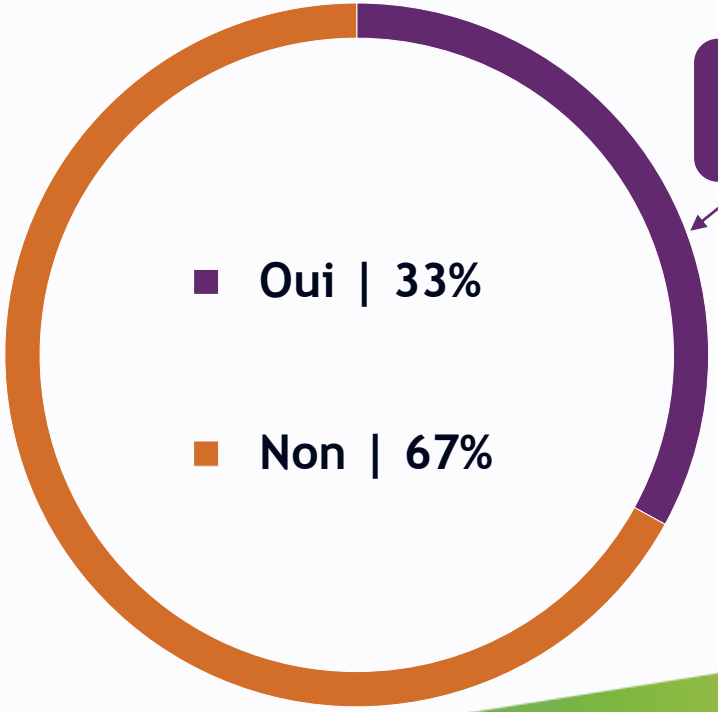
60%
(+13 pts en 2021)
« Important »



2019

Q143. Avez-vous utilisé les outils mis à disposition par la Charte ? (Médiathèque en ligne, bonnes pratiques, newsletter, articles...)

***Base répondants** : 705. QCU.*



13% en 2019

NSP en 2019 : 15%

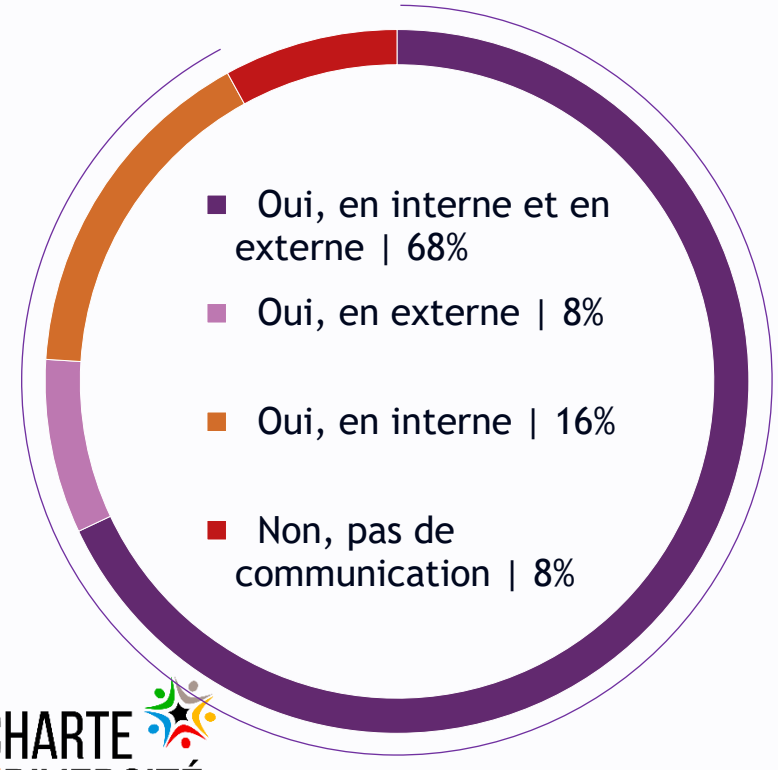
CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

Les organisations signataires communiquent largement sur la signature de la charte diversité dont 68% e interne et en externe. 87% des organisations pensent qu'elles auront les moyens d'améliorer significativement leur politique diversité d'ici 2 ans.

Q144. Votre organisation a-t-elle communiqué sur la signature de la Charte de la diversité ?

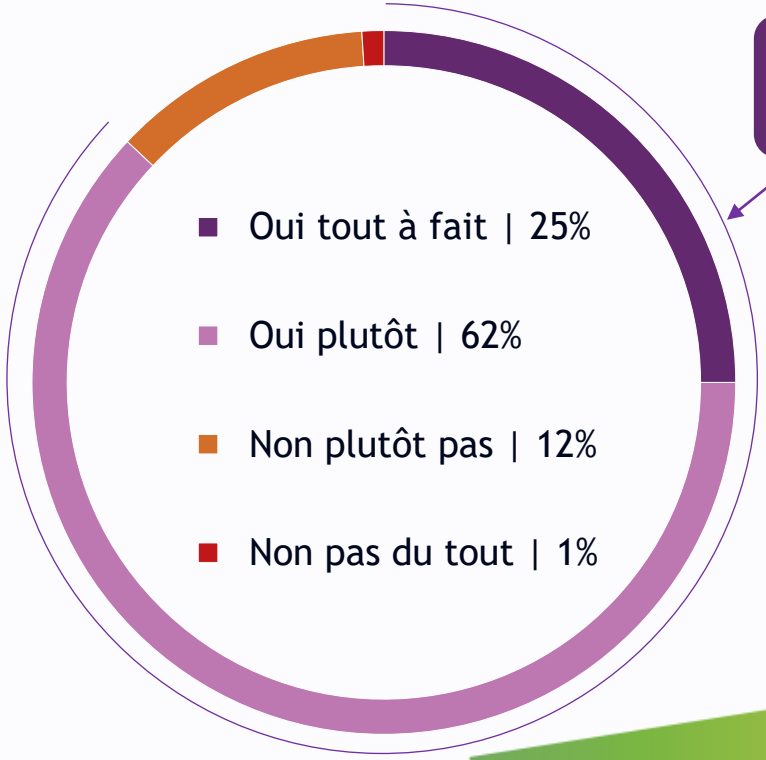
***Base répondants** : 705. QCU.*



92% des organisations communiquent sur la signature de la Charte, 68% communiquent en interne ET en externe

Q145. Pensez-vous que votre organisation aura les moyens d'améliorer significativement sa politique de diversité dans les 2 ans qui viennent ?

***Base répondants** : 705. QCU.*



87% « Oui »

94% : orga 500 à 1999 salariés

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

PAR Les entreprises pour la Cité

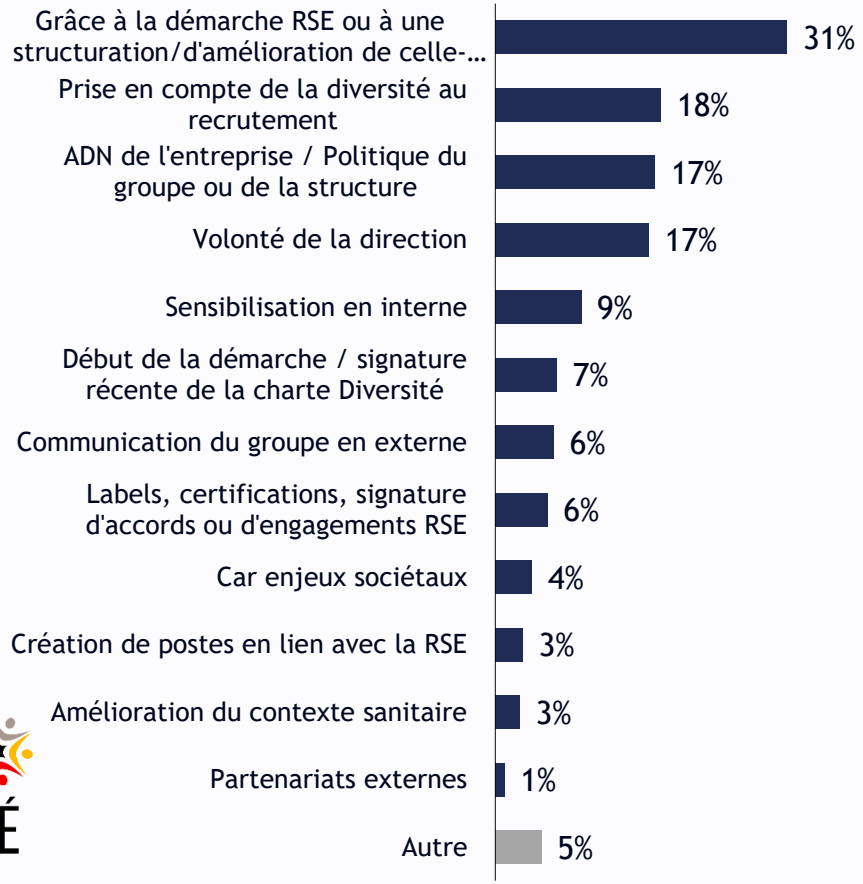
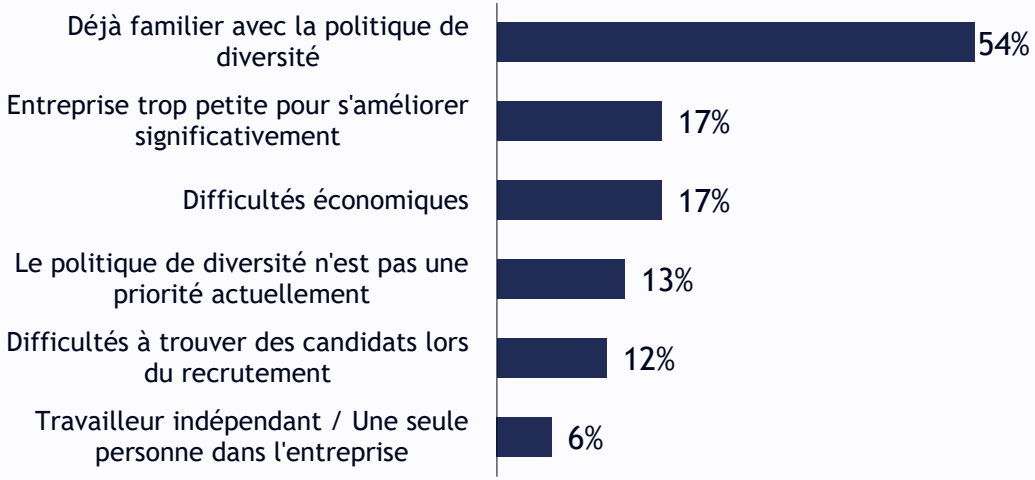
L'organisation aura-t-elle les moyens d'améliorer significativement sa politique de diversité dans les 2 ans qui viennent ? Pourquoi ?

Q146. Pourquoi ?

***Base répondants : 369**. QO.*

Voir excel

« Oui » n=302



« Non » n=52