

BILAN DIVERSITÉ

9ÈME ÉDITION

2021

#SIGNER ET AGIR

Bilan diversité 2021

Depuis 2010, la Charte de la diversité réalise le Bilan diversité, véritable observatoire des pratiques des plus de 4 400 signataires de la Charte de la diversité. Cette enquête est l'occasion de connaître les grandes évolutions en matière de diversité et de mesurer l'impact de la signature de la Charte de la diversité dans les organisations*.

Pour cette nouvelle édition 2021, c'est Occurrence, cabinet d'études et de conseil en communication, qui nous accompagne dans la réalisation de ce bilan. D'autres études seront citées afin de mettre en perspective les résultats de ce questionnaire.

Afin de pouvoir disposer d'informations sur le long terme, l'édition 2021 a conservé des questions barométriques sur les raisons d'engagement, l'appréhension de la diversité aujourd'hui, les critères d'attention prioritaire. En complément, pour tenir compte des évolutions sociétales, certaines questions et thématiques ont été ajoutées, notamment sur les enjeux en matière d'emploi dans le contexte de la crise sanitaire.

Ce document est une synthèse. Le rapport détaillé au format PDF est également disponible sur le site de la Charte de la diversité : <https://www.charte-diversite.com>.

9^e édition du Bilan diversité



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



- **705 organisations répondantes**

Dont 73% de TPE/PME et plus de 150 collectivités et institutions.



Une étude administrée d'**août à novembre 2021**.



Un questionnaire :

- adressé aux chefs d'entreprise, RH, référents diversité,
- sur les actions menées en matière de diversité,
- adapté à la taille de l'entreprise.

Une répartition des repondants selon :



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%**



Bilan diversité 2021 : la mise en lumière de nouvelles thématiques de diversité

Des politiques de diversité qui évoluent avec le contexte sociétal

Les résultats de cette 9ème édition confirment qu'après 16 ans d'existence, la Charte de la diversité reste un vecteur d'engagement et de mobilisation active des signataires. Cette dernière est un point de lancement privilégié pour amorcer des politiques concrètes en matière d'inclusion, et pour inscrire les organisations signataires dans une volonté de communiquer en interne et en externe sur leurs engagements. Cette année, ce sont les actions d'inclusion en faveur des jeunes et des populations issues de Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) qui se démarquent dans les résultats. Un changement en comparaison des années précédentes qui nous montre que les politiques de diversité s'adaptent en fonction du contexte global au sein duquel les organisations évoluent.

La 9ème édition du Bilan Diversité en 9 enseignements

1. La diversité, un enjeu devenu incontournable pour les signataires
2. Une intégration de plus en plus systématique de la politique diversité dans la démarche de RSE
3. L'âge (- de 26 ans) devient le premier critère de diversité sur lequel les organisations s'engagent concrètement
4. Sensibilisation et formation : une légère stagnation des actions dédiées aux managers/RH
5. QPV : une forte progression dans les actions mises en place
6. Une nette progression dans le pilotage des actions et mesures d'impact
7. Des avancées en matière d'égalité femmes-hommes
8. Une pandémie qui impacte peu le déploiement des politiques de diversité
9. La Charte de la diversité s'affirme en tant que véhicule de communication efficace

1. La diversité, un enjeu devenu incontournable pour les signataires

La majorité des organisations répondantes considèrent désormais la diversité comme un maillon essentiel. En témoigne cette importante évolution depuis 2 ans : 85% des répondants considèrent la question des discriminations et de la diversité comme « très importante » au sein de leur organisation, contre 55% en 2019 (+30 points). Un chiffre porté à 99% en ajoutant ceux qui la considèrent comme « importante ».

Une importance accordée à la diversité qui n'est pas seulement une posture : 87% des organisations pensent qu'elles auront les moyens d'améliorer significativement leur politique diversité d'ici 2 ans.

Des chiffres qui révèlent que les convictions des signataires sont en phase avec les attentes des salariés. En effet, 86% des salariés, dont 95% des jeunes, souhaitent que leur entreprise s'engage en faveur de l'inclusion.*

Au-delà de l'inclusion des collaborateurs et des performances des organisations, les politiques de diversité au sein des organisations deviennent aujourd'hui un atout de plus pour la marque employeur et les actions de communication envers les différents publics.

2. Une intégration de plus en plus systématique des politiques diversité dans la démarche RSE

Des politiques de diversité bien installées qui s'inscrivent dans la durée

Parmi les principales raisons de l'engagement des organisations dans la diversité, les répondants citent en première position « L'intégration de la diversité dans une démarche globale de RSE » (65%), devant les conditions de travail (53%) et les convictions du dirigeant (52%).

Mieux, près de la moitié des répondants (47%) déclarent que la politique diversité prend de plus en plus d'importance dans la politique RSE de leur organisation.

Des résultats qui viennent confirmer la bascule opérée dès 2019

Là où les politiques de diversité étaient initialement portées par les convictions du dirigeant, elles deviennent aujourd'hui un des éléments structurels des démarches RSE qui renforcent par là même leur impact social et sociétal.

3. L'âge (- de 26 ans) devient le premier critère de diversité sur lequel les organisations s'engagent concrètement

En 2019, les trois critères de diversité pour lesquels les organisations s'engageaient concrètement étaient : l'origine étrangère, le handicap et l'âge (+ de 50 ans). L'ordre dans le classement de ces critères d'attention était identique à celui du Bilan 2017.

En 2021, **ce top est totalement rebattu** avec une forte hausse des critères : **sexe** (+ 18 points) et de **l'âge** (- de 26 ans) (+ 24 points) :

| Classement | Critères prioritaires | 2019 | Critères prioritaires | 2021 |
|------------|-----------------------|------|-----------------------|------|
| 1 | Origine étrangère | 63 % | Age (- de 26 ans) | 71% |
| 2 | Handicap | 58 % | Sexe | 71% |
| 3 | Age (+ de 50 ans) | 57 % | Handicap | 65% |
| 4 | Sexe | 53 % | Age (+ de 50 ans) | 60% |
| 5 | Origine sociale | 48 % | Origine étrangère | 60% |
| 6 | Age (- de 26 ans) | 47 % | Origine sociale | 52% |

De plus, 60% des répondants considèrent que la démarche diversité a eu un impact positif sur les collaborateurs de moins de 26 ans. Ce qui représente près du double des réponses de 2019 (+ 26 points).

La progression de la thématique de l'âge (- de 26 ans) en première position fait écho aux attentes des salariés : en 2021, l'âge est la principale préoccupation de crainte de discrimination pour les salariés.* De plus, près de 90 % des jeunes déclarent avoir déjà connu une situation de dévalorisation au travail, et près d'un jeune sur deux (54 %) a déjà fait l'objet de propos déplacés ou de remarques désobligeantes lors d'un entretien d'embauche.**

Dans un contexte de crise sanitaire et d'inégalités d'accès à l'emploi, le taux d'emploi a reculé à l'entrée de la vie active. Les organisations s'emparent du sujet en 2021 en plaçant le sujet des jeunes de - de 26 ans en tête de leurs engagements concrets en matière de diversité.

*Etude Diversidays avec PwC et Occurrence – 2021

**Baromètre 2021 du Défenseur des droits

4. Sensibilisation et formation : une légère stagnation des actions dédiées aux managers/RH

Pour la seconde fois depuis 2019, le Bilan 2021 a exploré les différentes actions menées vis-à-vis des collaborateurs. En effet, s'ils sont tous acteurs de la diversité, leurs enjeux et missions sont différents.

- ▶ L'ensemble des collaborateurs est sensibilisé de manière généraliste sur les politiques de diversité en entreprise : elles sont portées à 77% par de la communication sur l'engagement du dirigeant. Viennent ensuite les supports traditionnels internes (70%) et l'affichage de la Charte de la Diversité (69%).
- ▶ De leur côté, les managers et les RH sont équitablement formés et outillés sur la prise en compte de la diversité (Managers 64%, RH 68%) ; les pratiques de recrutement (Managers 55%, RH 59%), ou sur des thématiques spécifiques de la diversité (Managers 36%, RH 39%).

Focus sur les managers et les RH : des actions en stagnation ?

- ▶ Bien que 64% des managers soient sensibilisés à la prise en compte de la diversité, on remarque qu'ils ne sont que 29% à avoir suivi une formation dédiée à un management inclusif de la diversité.
- ▶ Plus globalement, on n'observe pas de progression significative dans les actions réalisées pour les managers depuis 2019.
- ▶ Un autre signal d'alerte : Alors que les équipes RH constituent des acteurs essentiels du recrutement et de la gestion des salariés dans leur diversité, les actions en leur faveur sont en légère baisse ou en stagnation depuis 2019.
- ▶ Cependant, les très grandes organisations (+ de 2000 salariés), ainsi que celles appartenant à un groupe, continuent d'intensifier leurs actions auprès des équipes RH.

5. QPV : une forte progression des actions mises en place

La dynamique à la hausse constatée sur les actions menées auprès des populations issues des QPV (Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville) se confirme dans cette nouvelle édition :

- Les actions mises en place pour le recrutement de collaborateurs issus de Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville sont en nette augmentation (34% contre 25% en 2019, et 18% en 2017).
- Celles en faveur du recrutement des stagiaires issus de ces QPV passent à 32% (+ 5 points)
- On constate également une augmentation de 10 points (31% en 2021 contre 21% en 2019 et 15% en 2017) pour les actions à destination des apprentis en alternance

- ▶ Les entreprises de plus de 2000 salariés s'engagent davantage que les PME : 49% (+ 17 points) sur les actions en faveur du recrutement des stagiaires et 53% (+ 22 points) pour le recrutement des apprentis en alternance

Les organisations ont saisi l'enjeu du recrutement des populations issues des QPV, notamment envers les jeunes. Le nombre d'actions qui leur sont destinées augmente de manière significative au fil des différentes éditions du Bilan diversité. Avec l'apparition de la crise sanitaire, les organisations devront faire perdurer ces actions, notamment à travers le mentorat, afin de maintenir ces populations dans l'emploi.

6. Une nette progression dans le pilotage des actions et mesures d'impact

On constate une progression généralisée de l'ensemble des outils mis en place pour piloter et évaluer les actions en faveur de la diversité au sein des organisations répondantes depuis 2019.

- Depuis 2017, on remarque que 58% des répondants réalisent un auto-diagnostic diversité (qualitatif ou quantitatif), ce qui représente une progression de 21 points.
- 51% réalisent un tableau de bord interne des principaux indicateurs diversité (contre 35% en 2019) et 1 répondant sur 2 a réalisé un diagnostic dans le cadre d'une démarche RSE (Label Egalité, Label Diversité, Norme...) : + 18 points.

On observe également une progression dans la quantification des effectifs dans les organisations répondantes :

- 62% (+ 10 points) des organisations ont quantifié leurs salariés selon le sexe (dont 10% en cours de projet). 57% (+ 49 points) ont fait de même selon l'âge (dont 10% en cours de projet) et 55% (+ 7 points) ont quantifié leurs salariés en situation de handicap (dont 17% en cours de projet).
- On note cependant une faible progression (13%, + 2 points) de la quantification des salariés ayant une adresse en QPV. Le lieu de résidence qui suppose des traitements plus complexes peut en effet être perçu comme une donnée sensible.

7. Des avancées en matière d'égalité femmes-hommes

La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes au travail est un sujet de plus en plus pris en compte par les organisations depuis quelques années. Bien que l'ensemble des femmes gagnent en moyenne 16,5% de moins que les hommes en 2021*, on constate des améliorations des actions en leur faveur :

- Selon les répondants, les populations sur lesquelles les démarches diversité ont eu le plus d'impact sont les femmes managers (encadrant une équipe) à 68% (contre 32% en 2019, +36 points) et les femmes cadres (66%, + 30 points).

- Le sexe (égalité femmes-hommes) arrive en première position ex-aequo à 71% (+ 18 points) dans le classement des critères de diversité définis par la loi sur lesquels les organisations s'engagent concrètement aujourd'hui.
- Les actions de sensibilisation les plus menées au sein des organisations répondantes sont celles sur la thématique de l'égalité professionnelle : 78% (chiffre qui monte à 89% pour les organisations de plus de 250 salariés).
- À la suite de la promulgation de la loi « Avenir professionnel » (2018) qui impose la désignation et la formation d'un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein des entreprises de plus de 250 salariés, on constate que 62% des organisations ont déjà mis en place cette mesure, et 38% indiquent que son application est en cours en projet.

Une percée de l'écriture inclusive au sein des organisations

Cette écriture, dont l'objectif premier est de réduire les inégalités de genre au sein de la langue française, reste encore en voie d'expérimentation. Elle est cependant de plus en plus utilisée, notamment en entreprise :

- ▶ Elle est en effet considérée comme un enjeu important en matière de communication et de promotion de la diversité pour 44% des répondants.
- ▶ Dans les faits, 2/3 des signataires répondants pratiquent au moins en partie l'écriture inclusive dans leurs supports de communication internes et externes.

8. Une pandémie qui impacte peu le déploiement des politiques de diversité

On aurait pu penser que la crise sanitaire mettrait un frein au développement des politiques de diversité au sein des organisations. C'est pourtant une dynamique plus vertueuse que dessinent les résultats de l'étude :

- 59% des répondants affirment que la pandémie n'a pas eu d'impact sur leurs ambitions en matière de diversité. Mieux, 31% d'entre eux considèrent que la crise a renforcé leurs ambitions. Ce n'est finalement qu'une organisation sur dix qui constate une dégradation des ambitions liée au contexte sanitaire.

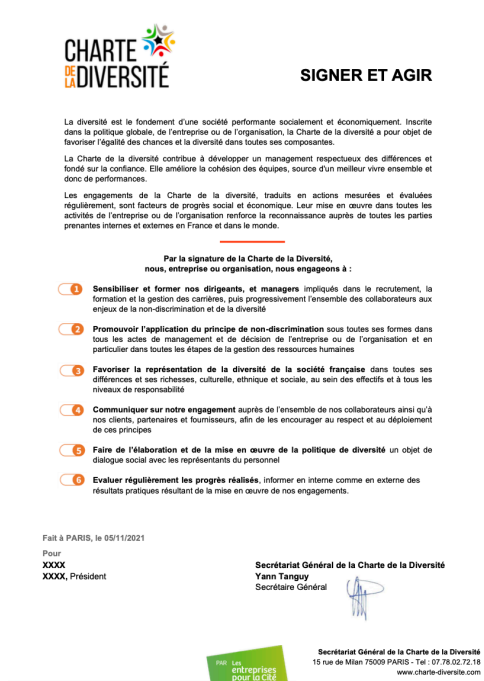
- Pour près de la moitié des organisations répondantes (47%), le télétravail faciliterait le recrutement des personnels résidant dans de nouvelles zones géographiques, ce qui présenterait une opportunité de nouveaux viviers d'emploi.

Avec la crise, 81% des DRH/RRH considèrent que leur fonction a été amenée à encore mieux considérer le facteur humain et 73% considèrent qu'elle s'est enrichie et diversifiée.*

A l'heure où les conséquences de la crise sanitaires semblent avoir creusé les inégalités dans la société et au travail, les politiques d'inclusion de la diversité investissent un rôle de plus en plus essentiel pour réduire le poids des discriminations.

9. La Charte de la diversité s'affirme en tant que véhicule de communication efficace

En 2019, 69% des signataires communiquaient sur la signature de la Charte de la diversité en interne et seulement un sur deux en externe. En 2021, ils sont 68% à communiquer à la fois en interne et en externe, et 92% à le faire au moins sur l'un de ces deux canaux.



CHARTe DE LA DIVERSITÉ

SIGNER ET AGIR

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 Evaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Fait à PARIS, le 05/11/2021

Pour
XXXX
XXXX, Président

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
Yann Tanguy
Secrétaire Général

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
15 rue de Mian 75009 PARIS - Tel : 07.78.02.72.18
www.charte-diversite.com

PAR Les entreprises pour la Cité

- ▶ 60% des organisations répondantes considèrent que la signature de la Charte a un impact important sur le développement des politiques diversité au sein de leur organisation (+13 points en 2021).
- ▶ 33% des signataires utilisent les outils mis à disposition par la Charte de la diversité (Médiathèque en ligne, bonnes pratiques, newsletter, articles...), 20 points de plus qu'en 2019.

* Enquête CEGOS, 2021

Conclusion du Bilan diversité 2021

Malgré un contexte particulier dû à la crise de la Covid 19 et à ses conséquences qui ont mis les entreprises sous tension (activité, organisation, incertitude stratégique...) et précarisé certaines populations, cette édition du Bilan diversité 2021 montre que les répondants ont pourtant renforcé leurs actions en faveur de l'inclusion. Un engagement qui témoigne de la forte montée en puissance de la politique de diversité des organisations au cœur de la stratégie RSE.

En conséquence, ces dernières transforment leurs politiques d'inclusion, que ce soit dans la mise en lumière de nouvelles thématiques (jeunesse) ou dans la consolidation de celles déjà en place (égalité femmes-hommes, handicap...), ainsi que dans l'amélioration des outils existants (quantification, auto-diagnostic...). L'accentuation des inégalités provoquées par le contexte actuel incite les organisations à s'intéresser en premier lieu à des populations précaires, comme les jeunes de moins de 26 ans et les populations issues des QPV.

Pour déployer des politiques de diversité toujours plus efficaces, socialement et économiquement, la Charte de la diversité conseille à ses signataires de développer des actions de sensibilisation sur les différentes thématiques de la diversité auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs, au-delà de celles menées auprès des RH et managers. L'implication de l'ensemble des collaborateurs est la garantie d'une co-responsabilité en faveur de l'inclusion. Par ailleurs, les actions toujours plus nombreuses à destination des jeunes ou des collaborateurs issus des QPV devront être accompagnées de formations dédiées aux recruteurs afin de lutter contre les stéréotypes vecteurs de discriminations. De plus, la généralisation du télétravail pourra permettre à ces derniers de recruter des candidats en dehors des zones géographiques habituelles. Enfin, la communication des organisations autour des valeurs et des politiques d'inclusion devra se développer en interne et en externe, afin de maximiser l'impact de leurs engagements tout en mobilisant l'ensemble de leur écosystème.