



# BILAN DIVERSITÉ 2017

7e Édition

En partenariat avec :



# BILAN DIVERSITÉ 2017

Depuis 2010, la Charte de la diversité en partenariat avec le Groupe Obea réalise le Bilan Diversité pour dresser un état des lieux des pratiques et initiatives menées par les organisations\* signataires engagées en faveur de la diversité et la non-discrimination.

Cette étude, reconduite en 2017 pour une 7ème édition, permet d'évaluer les tendances évolutives au cours du temps en matière de diversité et les priorités d'engagement des signataires, quelle que soit la taille de leur organisation.

L'édition 2017 est l'occasion de faire le point sur l'appréhension de la diversité aujourd'hui : Est-ce toujours un sujet? Quels sont les critères prioritaires ? Et ceux qui sont délaissés? Comment sont positionnés les managers ? Quels sont les faits marquants et les tendances ? Comment aller plus loin pour avancer dans les démarches de diversité et de non-discrimination?

## 7ème édition du Bilan Diversité



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



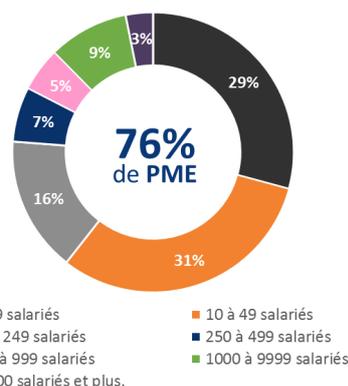
3 636 signataires de la Charte de la Diversité



Une étude administrée d'avril à juillet 2017



Un questionnaire articulé autour des 6 engagements de la Charte et adapté à la taille de l'organisation



**1085** signataires répondants

Soit un taux de participation de 30%

\* **organisations** : entreprises, associations, établissements publics, collectivités locales qui regroupent l'ensemble des employeurs signataires

# Les 7 enseignements

de l'année 2017

---

- 1** La diversité, un sujet toujours vivant, avec une plus grande prise en compte de la qualité de vie au travail. Un intérêt plus marqué pour l'amélioration de la gestion RH et de la performance économique (notamment pour les entreprises de +50 salariés)
- 2** Une approche de la diversité différenciée selon la taille des organisations
- 3** Une attention renforcée sur l'égalité professionnelle femme-homme alors que, cette année l'attention s'estompe sur les Quartiers Prioritaires Politiques de la Ville et le fait religieux
- 4** Une maturité des pratiques RH qui s'accompagne d'une augmentation de la sensibilisation des managers
- 5** Les IRP, de moins en moins sollicitées
- 6** Suivi et évaluation de la démarche diversité : des pratiques perfectibles
- 7** Une très forte communication de la signature de la Charte de la diversité, et majoritairement vers l'externe

## Synthèse

---

Globalement, les résultats de cette nouvelle édition marquent une stabilité comparativement à 2015. **Une maturité des pratiques**, notamment RH, des organisations signataires, se dégage sur ce Bilan Diversité.



### Les 7 enseignements du Bilan Diversité 2017

#### La Diversité, un sujet toujours vivant ...

Au fil des années, les organisations sont de plus en plus nombreuses à considérer la **question des discriminations et de la diversité** comme « **très importante** » – **53%** –, une progression de 8 points depuis 2012.

Alors que les organisations de plus de 50 salariés manifestent un regain d'intérêt sur la question de la diversité et des discriminations (+4 points vs. 2015), l'engagement des **organisations de moins de 50 salariés** est en perte de vitesse depuis 2015. Elles sont moins nombreuses à percevoir la diversité comme une question « Très importante » (-5 points vs. 2015).

La priorité des organisations se tourne davantage vers la **qualité de vie au travail** et le **bien-être de ses salariés** dont la diversité est une composante : 60% des organisations considèrent la QVT / le bien-être et la santé comme « Très important ». Le mouvement de la diversité stricto sensu semble stagner voire peut-être s'essouffler au détriment de la qualité de vie au travail.



La Charte de la diversité porte la vision d'un lien fort entre le management de la diversité et la qualité de vie au travail. En se centrant sur le bien-être des salariés et en améliorant leurs conditions de travail, la qualité de vie au travail induit de la performance globale pour l'organisation. Adopter un management responsable et de qualité prenant en compte la diversité et l'égalité des chances est vertueux pour toute organisation.

**Le top 3 des raisons d'engagement dans la diversité se confirme** : l'intégration de la diversité dans une démarche globale de RSE (75%), les convictions morales du dirigeant (70%) et l'amélioration de la gestion RH (51%).



**A noter** : Pour les organisations de moins de 50 salariés, les convictions morales du dirigeant (77%) se placent en premier, juste devant l'intégration dans une démarche RSE (71%) et l'amélioration de la gestion RH (44%). Pour celles de plus de 50 salariés, l'intégration dans une démarche RSE est la première raison d'engagement (81%) bien devant l'amélioration de la gestion RH (62%) et les convictions morales du dirigeant (60%).

La tendance de ces dernières années est de positionner de plus en plus la diversité comme véritable **enjeu RH (+19 points depuis 2012)** et **vecteur de performance économique (+20 points depuis 2012)**. Cela est particulièrement notable pour les signataires de +50 salariés :

- Plus d'un signataire sur deux (51%) souhaite faire progresser sa gestion RH en s'engageant en faveur de la diversité. 62% des organisations de plus de 50 salariés et jusqu'à 74% pour les organisations de plus de 1 000 salariés.
- 36% des signataires s'engagent dans la diversité pour améliorer leur performance économique. 60% pour les plus de 1 000 salariés.



**Zoom sur le secteur public** : la tendance est inverse pour les organisations du secteur public. Ces organisations sont en retrait sur les deux items de performance RH et économique, mais en hausse cependant depuis 2012.

### Une approche de la Diversité différenciée selon la taille des organisations

Les petites organisations ont une vision un peu plus large de la diversité comparativement aux grandes entreprises. Les petites entreprises sont 51% à impulser une démarche diversité faisant référence à l'ensemble des critères de discrimination (vs. 43% pour les +50 salariés). A leur échelle, tous les sujets de la diversité sont répercutés et se gèrent de manière plus pragmatique.

Les entreprises de plus de 50 salariés, quant à elles, sont plus de la moitié (51%) à se concentrer sur les principaux champs de la diversité (vs. 46% pour les moins de 50). Une forte priorité est ainsi donnée aux critères sur lesquels ces entreprises ont des obligations et des pressions légales, financières et/ou médiatiques : sexe, âge, handicap.



**Zoom sur le secteur public** : la même tendance que pour les petites entreprises s'observe auprès des organisations du secteur public puisqu'elles sont 53% à favoriser une approche de la diversité élargie à l'ensemble des critères prévus par la loi.

## L'attention se renforce sur l'égalité professionnelle femme-homme



Le signal fort de cette édition est la montée en puissance de l'engagement des entreprises en faveur de l'égalité professionnelle femme-homme (+9 points vs. 2015). Le critère « sexe / égalité professionnelle femme-homme » se hisse pour la première fois en tête des critères d'attention des organisations signataires tandis que le handicap recule à la cinquième place (1ère position en 2012).



Les organisations ont une attention globalement renforcée sur l'ensemble des critères. Mais l'ordre de priorité diffère au fil des années. Parmi les différentes thématiques de la diversité, les cinq critères sur lesquels les signataires portent une attention particulières sont les mêmes qu'il y a 5 ans.

### Classement des critères prioritaires en 2017 (vs. 2012)

1. Le sexe / L'égalité professionnelle femme-homme : **70%** (vs. 42% en 2012 / 3ème position)
2. L'âge (moins de 26 ans) : **66%** (vs. 36% en 2012 / 4ème position)
3. L'âge (plus de 50 ans) : **63%** (vs. 47% en 2012 / 2ème position)
4. L'origine étrangère (patronyme, ethnie, nationalité) : **62%** (vs. 30% en 2012 / 5ème position)
5. Le handicap : **61%** (vs. 52% en 2012 / 1ère position)

Parmi les autres critères, l'attention s'estompe, cette année, sur la problématique de l'emploi dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPPV) et le fait religieux.



**Zoom sur la problématique des quartiers prioritaires : le Bilan Diversité 2015 dressait des avancées positives sur le sujet puisque les signataires s'engageaient de plus en plus en faveur des publics des quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPPV).**

Cette année, les signataires ne sont plus que 25% à intégrer cette problématique dans leur démarche diversité, soit -10 points en deux ans, à l'exception des très grandes entreprises dont l'engagement est plus fort (50%) et constant. En revanche, les signataires continuent, de manière stable, à mettre en place des actions spécifiques en faveur de l'accès à l'emploi des habitants des QPPV, notamment les organisations de plus de 50 salariés (31%).

Des progrès notables s'observent dans les entreprises de plus de 10 000 salariés : 74% d'entre elles agissent en faveur de ce public (+14 points vs. 2015).

## Une maturité des pratiques RH et des managers de plus en plus sensibilisés

**Fait marquant 2017** : les pratiques RH des signataires atteignent une forte maturité. Les organisations et en particulier les entreprises de plus de 50 personnes affichent une réelle maîtrise de la diversité tant dans le recrutement que dans la gestion des carrières. Ainsi, ces dernières pratiquent à 73% les descriptifs de postes ouverts au recrutement et à 79% l'entretien annuel, cette pratique montant à 88% dans les entreprises de plus de 10000 salariés. Les évolutions et intentions de mise en place sont faibles sur ces items désormais ancrés dans leurs pratiques quotidiennes.

Un item progresse cependant : les organisations étudient plus les rémunérations et procèdent à plus de plans de rattrapage des inégalités salariales entre les femmes et les hommes (42% des entreprises de plus de 50 salariés le pratiquent).



**A noter** : les plus grandes entreprises ont mis en place des cellules d'écoute (37% pour les plus de 1 000 salariés).

La diversité continue à se déployer au-delà des fonctions RH. L'accompagnement des managers à la prise en compte de la diversité dans leurs pratiques progresse de façon constante (+ 18 points par rapport à 2012), pratiqué aujourd'hui par 53% des entreprises de plus de 50 salariés tout en restant essentiellement orientée sur les concepts généraux.



**A noter** : alors qu'en 2012 seuls 6% des entreprises de plus de 50 salariés consacraient des actions de sensibilisation à la « relation clients ou fournisseurs et la diversité », elles sont désormais 24% à le faire, convaincues du lien entre déploiement de la diversité et performance économique.

## Les IRP, de moins en moins sollicitées

**Le dialogue social constitue un levier non négligeable pour le déploiement des démarches de diversité et de non-discrimination** sur le lieu de travail. En ce sens, les acteurs sociaux ont une place centrale à tenir dans la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations comme le souligne d'ailleurs le 7ème Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations par les actifs : 89% des salariés du secteur privé sont favorables à l'intégration de la politique de lutte contre les discriminations dans le cadre du dialogue social.

Pourtant, les signataires semblent de moins en moins associer les instances représentatives du personnel (IRP) à la politique diversité : seulement 52% des organisations de plus de 50 salariés ont organisé des réunions d'information et de consultation des IRP (-14 points vs. 2012) et la moitié ont négocié ou signé un accord d'entreprise portant sur une ou plusieurs thématiques de la diversité (-10 points vs. 2015).

## Suivi, pilotage et évaluation de la démarche diversité : des pratiques perfectibles

### Un suivi et une évaluation adaptés à la taille de l'entreprise

La taille des entreprises est le facteur déterminant de leur pratique de la quantification des effectifs. Les plus grandes structures la pratiquent avec des scores élevés sur les critères légaux (handicap 72%, sexe 70%, âge 69%) et considèrent, pour la moitié d'entre elles, qu'elle est facteur de progrès. Une approche peu adaptée aux entreprises de moins de 50 personnes, qui la pratiquent deux à trois fois moins selon les critères et la considèrent comme peu efficace.



**Zoom sur les QQPV :** la quantification sur l'adresse en Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville, peu pratiquée, diminue par rapport à 2015 pour s'établir à 7% des signataires ; une baisse portée par les entreprises de moins de 50 salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés préfèrent l'autodiagnostic au diagnostic. Toutefois, alors que ces outils facilitent la prise de conscience de tous au sein des organisations, ils restent peu utilisés (28% pour l'autodiagnostic et 19% pour le diagnostic) avec de faibles intentions de mise en place (respectivement 12% et 16%).



A noter que seulement 11% des entreprises de plus de 50 salariés ont l'intention de s'engager dans une démarche de labellisation (en baisse de 9 points depuis 2012).

### Quels sont les outils clés pour piloter ses actions ?

Près d'une organisation de plus de 50 salariés sur 2 dispose d'un tableau de bord interne permettant de mesurer l'avancée des pratiques et 46% mentionnent des indicateurs diversité dans leur rapport annuel. D'autres outils tels que les voies de recours identifiées en cas de discrimination sont utilisés à un niveau bien moindre (20%).

## Une très forte communication de la signature de la Charte de la diversité, et majoritairement vers l'externe

La Charte de la diversité est considérée par les organisations comme un véritable outil de communication tant interne qu'externe pour manifester son engagement en faveur de la diversité et de la non-discrimination puisque les signataires communiquent assez largement sur la signature de la Charte (82% des signataires).

La communication en externe de la Charte de la diversité est plus marquée au sein des petites organisations. 57% des moins de 50 salariés ont communiqué majoritairement en externe sur la signature de la Charte de la diversité (vs. 38% pour les plus de 50 salariés). La Charte de la diversité apparaît ainsi comme un outil adapté à ces structures pour communiquer sur leur engagement en faveur de la diversité et de la non-discrimination.

## En conclusion, la Charte de la diversité recommande de :

- Renforcer le management de la diversité, respectueux des différences pour une meilleure qualité de vie au travail et performance sociale.
- Rester vigilant sur l'intégration des diversités et maintenir les actions de recrutement de « l'autre côté du périph ».
- Continuer à diagnostiquer et évaluer la portée des actions pour progresser.

## La Charte de la diversité s'engage à :

- Compléter la palette d'outils mis à disposition auprès de ses signataires : ressources, fiches pratiques, outils clef en mains notamment pour les TPE/PME.
- Favoriser les échanges entre signataires et valoriser encore plus les bonnes pratiques pour donner envie de les dupliquer.
- Donner de la valeur aux engagements des signataires en continuant à étendre en France et à l'étranger le réseau des employeurs engagés en faveur de la diversité, notamment les TPE/PME, les collectivités locales, les établissements public, les organisations de l'ESS...

### Pour tout renseignement :

Secrétariat Général de la Charte de la diversité

Laurent TETARD, chef de Projets

laurent.tetard@charte-diversite.com

www.charte-diversite.com

Un programme :

Les  
entreprises  
pour la Cité

Soutenu par :

cget